مدونة الشغل

صيغة محينة بتاريخ 26 أكتوبر 2011

القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

كما تم تغييره بموجب:

- القانون رقم 11.58 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.170 بتاريخ 27 من ذي القعدة 1432 (25 أكتوبر 2011) المتعلق بمحكمة النقض المغير بموجبه الظهير الشريف رقم 1.57.223 بتاريخ 2 ربيع الأول 1377 (27 سبتمبر 1957) بشأن المجلس الأعلى؛ الجريدة الرسمية عدد 5989 مكرر بتاريخ 28 ذو القعدة 1432 (26 أكتوبر 2011) ص 5228؛
- القانون رقم 48.06 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.06.233 بتاريخ 28 من ربيع الأول 1428 (17 أبريل 2007) بحذف الخدمة العسكرية؛ الجريدة الرسمية عدد 5519 بتاريخ 5 ربيع الآخر 1428 (23 أبريل 2007)، ص 1283.

ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل[1]

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف – بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماه الله وأعز أمره أننا:

بناء على الدستور ولاسيما الفصلين 26 و58 منه،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، كما وافق عليه مجلس المستشارين ومجلس النواب.

وحرر بتطوان في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003).

وقعه بالعطف:

الوزير الأول،

الإمضاء: إدريس جطو.

1 - الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969.

تصدير

بناء على الخطابات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده:

".... إننا نحث الحكومة والبرلمان على الإسراع بإقرار مدونة شغل عصرية، تشجع على الاستثمار والتشغيل، كما أننا ندعو كافة الشركاء الاجتماعيين إلى إقامة سلم اجتماعي، الذي يعد من مقومات الثقة في الاستثمار وحفزه".

".... ولن نتمكن من تشغيل الفئات الواسعة من شبابنا إلا بتحقيق التنمية الاقتصادية، التي تظل رهينة بحفز الاستثمار، ثم الاستثمار، ثم الاستثمار، الذي سأظل أعمل من أجل إزاحة عوائقه، حتى يصير المغرب إن شاء الله ورشا كبيرا للإنتاج وخلق الثروات، وذلك ما يتطلب الالتزام بحسن تدبير الشأن العام، والإسراع بالإصلاحات العميقة... وتأهيل المقاولات والتركيز على القطاعات التي لنا فيها مؤهلات، وتنافسية وإنتاجية، والنهوض بالتنمية القروية، مؤكدين وجوب إقرار القانون التنظيمي للإضراب، ومدونة عصرية للشغل، يعرف فيها كل من المستثمر والعامل حقوقهما والتزاماتهما مسبقا، وذلك في نطاق ميثاق تضامني اجتماعي شامل".

وإيمانا بأن العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد، وصيانة كرامة الإنسان، والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي؛

واقتناعا من أن يكون لكل شخص حق الاستفادة من المرافق العامة والمجانية في التشغيل، وأن يكون أيضا له الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته؛ وعلى أن يختار بكل حرية مزاولة عمله أو أي نشاط لا يحرمه القانون؛

ورعيا لتأهيل الاقتصاد الوطني الذي يحتل مكانة مرموقة في اختيارات المغرب الاقتصادية، واعتباره رهينا بالحرص على الاهتمام بالمقاولات الصغرى والمتوسطة، التي تشكل معظم النسيج الاقتصادي، والتي لا يخفى على أحد الدور الهام الذي تلعبه في ميدان التشغيل على الخصوص؛

ورعيا للمقاولة الحديثة باعتبارها خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة، وتلزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، مساهمة في الثراء الوطني، وبالتالي إيجاد مناصب شغل جديدة؛

واعتبارا لما لفضائل الإنصات والتشاور والحوار من آثار إيجابية على تحديث فضاء العلاقات الاجتماعية داخل المقاولة وفي عالم الشغل، مما يستوجب اعتماد أساليب جديدة للتواصل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، تأخذ بعين الاعتبار إكراهات المقاولة بالنسبة للتشريعات المقارنة ومتطلبات التنافسية، خدمة للاستثمار والإنتاج من أجل اقتصاد قوي وقادر على المنافسة وعلى مواجهة تحديات العولمة، ومواكبة التأهيل الاقتصادي والاجتماعي؛

ودعما لآليات الحوار والتصالح، عند إثارة المساطر المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية، والتي تأخذ بعين الاعتبار الأعراف ومبادئ العدل والإنصاف في المهنة؛

ونظرا للدور الأساسي المنوط بالمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء، لكونها أطرافا فاعلة في تطوير الاقتصاد الوطني، مما يقتضي إيلاءها الأهمية التي تليق بها، ولاسيما من خلال المفاوضة الجماعية، باعتبارها حقا من الحقوق الأساسية، وذلك في سياق منظم ومنتظم وإلزامي، يكتسي طابعا مؤسساتيا، وعلى كافة المستويات، حتى تساهم في آثار إيجابية على العلاقات الاجتماعية داخل المقاولة وفي عالم الشغل؛

وتعزيزا للقدرات التعاقدية للأطراف الاجتماعية للنهوض بالاتفاقيات الجماعية للشغل، والرفع من دور ومكانة الفرقاء الاجتماعيين، ترسيخا لمبدإ المقاولة والنقابة المواطنة بما يكفل النهوض بظروف العمل وتحسين بيئته، وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل؛

واحتراما للحقوق والحريات التي يضمنها الدستور لعالم الشغل علاوة على مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المصادق عليها من طرف المغرب، وخاصة المتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية، وحق التنظيم والتفاوض، وحق المبادرة والملكية، وحماية المرأة والطفل؛

ودعما للثقافة العمالية باطلاع الأجراء بمختلف الوسائل، وعن طريق ممثليهم، على كافة المعلومات والبيانات والمعطيات، التي من شأنها أن تساهم في الارتقاء بوضعيتهم وتأهيلهم، وأن تنهض بالمقاولة.

تأتي مدونة الشغل في وقت يسعى فيه المغرب إلى فتح أوراش التأهيل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية، ولفسح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري.

لقد تم إعداد هذه المدونة بمساهمة الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين الذين يؤمنون إيمانا راسخا بالدور الموكول إليهم في توفير المناخ الجيد للعلاقات الشغلية، وذلك في سياق كلمة جلالة الملك محمد السادس نصره الله:

" يقينا منا بأنه مهما كانت الشروط المادية والمالية والقانونية أساسية في حفز الاستثمار وخلق الإقلاع الاقتصادي، فإنها تظل رهينة بتوفر المناخ الاجتماعي وعلاقات الشغل السليمة والتعاونية والتشاركية.

قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

ديباجة

إن تشريع العمل هذا، تتحدد معالمه بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور، وبتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيأة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل.

العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي.

العمل ليس بضاعة. والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج. ولا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل.

المفاوضة الجماعية حق من الحقوق الأساسية في العمل، ولا تحول ممارسته دون اضطلاع الدولة بدورها في حماية العمل وتحسين ظروفه وصيانة حقوق العامل بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية.

ويجري التفاوض بشكل منتظم وإلزامي وعلى كل المستويات في كل المقاولات والقطاعات الخاضعة لهذا القانون.

الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية في العمل، تندرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال والمشغلين للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة، توفير الحماية للممثلين النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المقاولة والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمال والمشغلين على حد سواء.

(ويشيد هذا القانون بقيمة مساهمة الحركة النقابية المغربية في معركة التحرير الوطني)

تكريسا للحق في الشغل المنصوص عليه في الدستور، يحق لكل شخص بلغ سن القبول في العمل ويرغب في الحصول عليه، ويكون قادرا على القيام به ويسعى فعلا في طلبه، الاستفادة من المرافق العامة والمجانية عند البحث عن عمل لائق وإعادة التأهيل والتدريب من أجل ترقية محتملة.

لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته؛ كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني.

ويمكن أن تستفيد المقاولات الخاضعة لهذا القانون والتي تساهم بقسط كبير في إحداث فرص العمل القارة من تسهيلات وامتيازات يتم تحديدها بنصوص قانونية أو تنظيمية وفق ما تقتضيه طبيعتها.

تعتبر المقاولة خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم.

تشمل الحقوق التي يصونها هذا القانون ويضمن ممارستها داخل المقاولة وخارجها، الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتضمن بالخصوص:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛

- منع كل أشكال العمل الإجباري؛

- القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال؛

- منع التمييز في مجال التشغيل والمهن؛

- المساواة في الأجر.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة العمل على توحيد الحد الأدنى للأجر بين مختلف القطاعات بصفة تدريجية بتشاور مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للأجراء والمشغلين.

كل شخص حر في ممارسة أي نشاط لا يحرمه القانون.

لا يجوز لأي شخص أن يمنع الغير من العمل أو يرغمه على العمل ضد مشيئته. ويمكن أن يمنع العمل بواسطة قرار تتخذه السلطة المختصة طبقا للقانون وذلك في حالة المس بحقوق الغير أو الإخلال بالأمن والنظام العامين.

يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لإحدى الأسباب التالية:

- المشاركة في نزاع جماعي؛

- ممارسة حق التفاوض الجماعي؛

- الحمل أو الأمومة؛

- استبدال عامل بصفة نهائية وقع ضحية حادثة شغل أو مرض مهني وذلك قبل نهاية مدة نقاهته.

يتعين اطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين وفي غياب هؤلاء عن طريق مندوبي الأجراء على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بما يلي:

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة قبل الشروع في تنفيذها؛

- تدبير الموارد البشرية للمقاولة؛

- الحصيلة الاجتماعية للمقاولة؛

- الخطة الإنتاجية للمقاولة.

تطبق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الأجراء يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

وتعتبر الحقوق التي يقرها حدا أدنى لا يمكن التنازل عنه.

في حالة تنازع القوانين تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء.

تراعى في إطار المسطرة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها:

I.- مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها؛

II.- الاتفاقيات الجماعية؛

III.- عقد الشغل؛

IV.- القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية؛

V.- العرف والعادة في حالة عدم تعارضها مع أحكام القانون والمبادئ المشار إليها أعلاه؛

VI.- القواعد العامة للقانون؛

VII.- مبادئ وقواعد الإنصاف.

الكتاب التمهيدي

القسم الأول: مجال التطبيق

المادة 1

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، وأيا كان نوع المقاولة التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المقاولات الصناعية والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها. كما تسري على المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

كما تسري أحكام هذا القانون على المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

المادة 2

تسري أحكام هذا القانون أيضا على:

1 – الأشخاص الذين يضعون أنفسهم في مقاولة ما، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات، سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المقاولة أو برضاه؛

2 – الأشخاص الذين عهدت إليهم مقاولة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات وبتلقي مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقاولة، ويتقيدون بالشروط والأثمنة التي تفرضها تلك المقاولة؛

3 – الأجراء المشتغلين بمنازلهم.

المادة 3

تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات:

1 – أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية؛

2 – البحارة[2]؛

2 - الظهير الشريف الصادر في 28 جمادى الثانية 1337 (31 مارس 1919) المكون لقانون التجارة البحرية كما تم تعديله وتتميمه.

3 – أجراء المقاولات المنجمية[3]؛

4 – الصحفيون المهنيون[4]؛

5 – أجراء الصناعة السينمائية[5]؛

6 – البوابون في البنايات المعدة للسكنى[6].

تخضع الفئات المذكورة أعلاه، لأحكام هذا القانون، في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها.

يخضع أيضا لأحكام هذا القانون، الأجراء المشتغلون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة، والذين لا تسري بشأنهم أنظمتها الأساسية.

كما يخضع لأحكام هذا القانون أجراء القطاع العام الذين لا يسري عليهم أي قانون.

المادة 4

يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت.

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.

يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها للاتجار فيها.

تستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون، بمقتضى نص تنظيمي، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلا، فئات مهنية من المشغلين.

تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية:

---

3 - ظهير شريف رقم 1.60.007 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 2514 بتاريخ 11 رجب 1380 (30 دجنبر 1960)، ص 3912.

4 - القانون رقم 21.94 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.95.9 بتاريخ 22 من رمضان 1415 (22 فبراير 1995) المتعلق بالنظام الأساسي للصحفيين المهنيين، الجريدة الرسمية عدد 4318 بتاريخ 4 ربيع الأول 1416 (2 أغسطس 1995)، ص 2159.

5 - القانون رقم 20.99 المتعلق بتنظيم الصناعة السينماتوغرافية الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.01.36 بتاريخ 21 من ذي القعدة 1421 (15 فبراير 2001)، الجريدة الرسمية عدد 4882 بتاريخ 19 ذي الحجة 1421 (15 مارس 2001)، ص 794.

6 - ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 بتاريخ 24 شوال 1397 (8 أكتوبر1977) يتعلق بتعهد البنايات وتخصيص مساكن للبوابين في البنايات المعدة للسكنى، الجريدة الرسمية عدد 3388 مكرر بتاريخ 20 شوال 1397 (10 أكتوبر 1977)، ص 2855.

- أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛

- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛

- ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصة المعفية من الضريبة على الدخل.

المادة 5

تسري على المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني، وكذا المستفيدين من التدرج المهني، المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية[7]، والمقتضيات التي تضمنها هذا القانون، وخاصة فيما يتعلق بمدة الشغل، والراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية المؤدى عنها، وأيام الراحة والأعياد والتقادم.

القسم الثاني: تعاريف

المادة 6

يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه.

يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

المادة 7

يعد الأجراء المشار إليهم في الفقرتين الأولى والثانية من المادة الثانية في حكم مديري ورؤساء مؤسسة، تقع عليهم مسؤولية تطبيق أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون، إذا كانوا هم الذين يحددون نيابة عن مشغليهم، شروط شغل الأجراء، المقررة في الكتاب الثاني.

كما يكون هؤلاء الأجراء مسؤولين، نيابة عن رئيس المقاولة التي تعاقدوا معها، عن تطبيق جميع أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بالأجراء الذين جعلوا تحت إمرتهم، إذا كان يرجع إليهم وحدهم أمر تشغيلهم وتحديد شروط شغلهم، وفصلهم.

المادة 8

يعتبر أجراء مشتغلين بمنازلهم، في مدلول هذا القانون، من توفر فيهم الشرطان أدناه، دون داع إلى البحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم، ولا عن كونهم يشتغلون أو لا يشتغلون مباشرة واعتياديا تحت إشراف مشغلهم، ولا عن كون المحل الذي

7 - ظهير شريف رقم 1.60.223 يغير بمقتضاه من حيث الشكل الظهير الشريف الصادر في 25 ذي الحجة 1345 الموافق 25 يونيو 1927 بالتعويض عن حوادث الشغل، كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 2629 بتاريخ 19 شوال 1382 (15 مارس 1963)، ص 530.

يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكا لهم أو لا، ولا عن كونهم يقدمون، إلى جانب شغلهم، كلا أو بعضا من المواد الأولية التي يشتغلون بها، إذا كانوا يشترون تلك المواد من مستنجز شغل ثم يبيعونه الشيء المصنوع، أو يتسلمونها من مورد يعينه لهم مستنجز الشغل ويفرض عليهم التزود منه، ولا عن كونهم يحصلون بأنفسهم على المواد الإضافية أو لا يحصلون:

1 – أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدوا، لقاء أجر، شغلا لحساب مقاولة واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى؛

2 – أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين.

القسم الثالث: أحكام عامة

المادة 9

يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاولة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدإ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

1 – حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛

2 – منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛

3 – حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

المادة 10

يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

المادة 11

لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

المادة 12

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام. وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 15 يوما.

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة للمرة الثالثة، يمكن فصله نهائيا عن الشغل.

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 10 أعلاه بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الكتاب الأول: الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الأول: عقد الشغل

الباب الأول: فترة الاختبار

المادة 13

فترة الاختبار هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض.

غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعا في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيما:

- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوما؛

- ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر؛

- إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختباره، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي:

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم؛

- شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛

- خمسة عشر يوما بالنسبة للعمال.

يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.

لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية:

- يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛

- شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

الباب الثاني: إنشاء عقد الشغل

المادة 15

تتوقف صحة عقد الشغل على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، وجب تحريره في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصادق على صحة إمضائهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرين.

المادة 16

يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو لإنجاز شغل معين.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛

- ازدياد نشاط المقاولة بكيفية مؤقتة؛

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية.

المادة 17

يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح مقاولة لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاولة أو إطلاق منتوج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل محدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة.

وفي القطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة.

المادة 18

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات.

إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 19

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخوصصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة في ما يتعلق بمبلغ الأجور، والتعويضات عن الفصل من الشغل، والعطلة المؤدى عنها.

يحتفظ الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة والذي يتم نقله في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقاولة أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة، بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله وذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرع أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المسندة إليه ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير.

الباب الثالث: التزامات الأجير والمشغل

المادة 20

يكون الأجير مسؤولا في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياطه.

المادة 21

يمتثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

يمتثل الأجير أيضا للنصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة.

المادة 22

يجب على الأجير المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.

يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطإ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل.

لا يسأل الأجير إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة قاهرة.

ينبغي على الأجير، عند تغيير محل إقامته، أن يطلع المشغل على عنوانه الجديد إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

المادة 23

يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر.

تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من هذا التكوين.

يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل.

يجب أن تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي[8].

يجب تجديد بطاقة الشغل كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاولة.

يجب عليه أيضا اطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها:

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛
- النظام الداخلي؛
- مواقيت الشغل؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات[9]؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواقيته، ومكان أدائه؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

---

8 - مرسوم رقم 2.04.422 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد البيانات التي يجب أن تتضمنها بطاقة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 4.

9 - انظر المواد 281 إلى 344 من هذا القانون. قارن كذلك مع القرار الوزيري الذي تعين بموجبه التدابير العامة المتعلقة بالوقاية والنظافة والمطبقة على جميع المؤسسات التي تتعاطى فيها مهنة تجارية أو صناعية أو حرة، الجريدة الرسمية عدد 2099 بتاريخ 29 ربيع الثاني 1372 (16 يناير 1953)، ص 186.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم تسليم بطاقة الشغل أو عدم تجديدها وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 23؛

- عدم تضمين بطاقة الشغل أي بيان من البيانات المحددة بنص تنظيمي.

يتكرر تطبيق الغرامة حسب عدد الأجراء الذين لم تراع في حقهم أحكام المادة 23، على ألا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامات 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم اطلاع الأجراء لدى تشغيلهم على البيانات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه وعلى كل تغيير يطرأ عليها.

تضاعف الغرامة المترتبة على مخالفة مقتضيات المادة 24 في حالة العود، إذا تم ارتكاب نفس الفعل داخل السنة الموالية لصدور حكم نهائي.

الباب الرابع: الكفالة

المادة 26

إذا نص عقد الشغل على تحميل الأجير كفالة، طبقت على هذه الكفالة أحكام هذه المادة والمواد 27 و28 و29 و30 أدناه.

يجب على المشغل، أن يسلم الأجير وصلا عن الكفالة، وأن يمسك سجلا مطابقا للشكليات المقررة من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تبين فيه العمليات المتعلقة بالكفالة[10].

المادة 27

إذا كانت الكفالة تتكون من سندات، وجب ألا تتضمن إلا قيما تصدرها الدولة، أو تحظى بضمانها.

المادة 28

يجب إيداع الكفالة لدى صندوق الإيداع والتدبير، في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تسلم المشغل لها، ويجب أن يشار إلى هذا الإيداع في السجل المنصوص عليه في المادة 26 أعلاه، وأن يثبت ذلك بشهادة إيداع، توضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

---

10 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 338.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد شكليات السجل الخاص ببيان العمليات المتعلقة بالكفالة، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 982.

المادة 29

لا يمكن سحب الكفالة كلا أو بعضا إلا برضى المشغل والأجير معا، أو بناء على حكم تصدره المحكمة.

المادة 30

تخصص الكفالة أساسا لاستيفاء حقوق المشغل وحقوق الأغيار الذين قد يوقعون حجزا بين يديه. يعتبر باطلا بحكم القانون، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع والتدبير.

المادة 31

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم مسك السجل المنصوص عليه في المادة 26 أو عدم تضمينه البيانات المقرر تقييدها فيه؛

- عدم تسليم الوصل عن الكفالة المنصوص عليه في المادة 26؛

- عدم مراعاة الأجل والشروط المنصوص عليهما في المادة 28، والتي تلزم المشغل بإيداع الكفالة المقررة في تلك المادة؛

- عدم وجود شهادة الإيداع المنصوص عليها في المادة 28، أو عدم وضعها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل؛

- حجز النقود أو السندات، التي تم تسلمها على سبيل الكفالة، أو استعمالها لغرض شخصي، أو لسد احتياجات المقاولة.

الباب الخامس: توقف عقد الشغل وإنهاؤه

الفرع الأول: توقف عقد الشغل

المادة 32

يتوقف عقد الشغل مؤقتا أثناء:

1 – ....[11]؛

2 – تغيب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتهما طبيب إثباتا قانونيا؛

---

11 - تم نسخ البند الأول من المادة 32 أعلاه بموجب المادة الفريدة من القانون رقم 48.06 بحذف الخدمة العسكرية الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.06.233 بتاريخ 28 من ربيع الأول 1428 (17 أبريل 2007)، الجريدة الرسمية عدد 5519 بتاريخ 5 ربيع الآخر 1428 (23 أبريل 2007)، ص 1283.

3 – فترة ما قبل وضع الحامل حملها، وما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه؛

4 – فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني؛

5 – فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 و275 و277 أدناه؛

6 – مدة الإضراب؛

7 – الإغلاق القانوني للمقاولة بصفة مؤقتة.

غير أن عقد الشغل محدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له، بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه.

الفرع الثاني: كيفيات إنـهاء عقد الشغل

المادة 33

ينتهي عقد الشغل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له.

يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدور خطإ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة.

يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه، مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له.

المادة 34

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة المشغل، شرط مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفرع، وفي الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضائها من طرف الجهة المختصة؛ ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

المادة 35

يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمه ضرورة سير المقاولة في نطاق المادتين 66 و67 أدناه.

المادة 36

لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

1 – الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛

2 – المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛

3 – طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛

4 – تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛

5 – العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛

6 – الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة.

المادة 37

يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم:

1 – الإنذار؛

2 – التوبيخ؛

3 – التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام؛

4 – التوبيخ الثالث، أو النقل إلى مصلحة، أو مؤسسة أخرى عند الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوبتين الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62 أدناه.

المادة 38

يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة. ويمكن له بعد استنفاذ هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير؛ ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلا مبررا.

المادة 39

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير:

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛

- إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة؛

- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل:

- السرقة؛

- خيانة الأمانة؛

- السكر العلني؛

- تعاطي مادة مخدرة؛

- الاعتداء بالضرب؛

- السب الفادح؛

- رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛

- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا؛

- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح؛

- ارتكاب خطإ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛

- عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة؛

- التحريض على الفساد؛

- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة.

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 40

يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاولة أو المؤسسة، ما يلي:

- السب الفادح؛

- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛

- التحرش الجنسي؛

- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

المادة 41

يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيا، مطالبته بالتعويض عن الضرر.

لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم.

في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا.

المادة 42

إذا أنهى الأجير عقد الشغل بصفة تعسفية، ثم تعاقد مع مشغل جديد، أصبح هذا المشغل متضامنا معه في تحمل المسؤولية عن الضرر اللاحق بالمشغل السابق، وذلك في الأحوال التالية:

1 – إذا ثبت أنه تدخل من أجل إخراج الأجير من شغله؛

2 – إذا شغل أجيرا مع علمه أنه مرتبط بعقد شغل؛

3 – إذا استمر في تشغيل أجير بعد أن علم أنه ما زال مرتبطا بمشغل آخر بموجب عقد شغل.

تنتفي مسؤولية المشغل الجديد في الحالة الأخيرة، إذا علم بالأمر بعد إنهاء عقد الشغل بصفة تعسفية من طرف الأجير، إما بحلول أجله إذا كان محدد المدة، أو بانصرام أجل الإخطار إذا كان غير محدد المدة.

تخضع لمراقبة السلطة القضائية القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة سلطته التأديبية.

الفرع الثالث: أجل الإخطار

المادة 43

يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة منفردة، مبنيا على احترام أجل الإخطار، ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر.

ينظم أجل الإخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف.

يكون باطلا بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية.

يكون باطلا في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من ثمانية أيام.

يعفى المشغل والأجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة.

المادة 44

يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد.

المادة 45

يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة:

1 – عجز الأجير مؤقتا عن الشغل إذا تعرض لحادثة شغل، أو لمرض مهني؛

2 – ما قبل وضع الحامل لحملها، أو ما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه.

المادة 46

لا تطبق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه عندما ينتهي عقد الشغل محدد المدة، أو المبرم من أجل إنجاز شغل معين، خلال فترة العجز المؤقت.

المادة 47

يجب على المشغل والأجير، خلال أجل الإخطار، احترام جميع التزاماتهما المتبادلة.

المادة 48

يستفيد الأجير أثناء أجل الإخطار، من رخص التغيب، قصد البحث عن شغل آخر، على أن يؤدى له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات شغله الفعلي، أيا كانت طريقة أدائه.

المادة 49

تحدد رخصة التغيب المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه في ساعتين في اليوم، على ألا تتعدى الأوقات المرخص بها ثماني ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوما متوالية.

غير أنه إذا كان الأجير يشتغل في مقاولة، أو مؤسسة، أو ورش يبعد مسافة تفوق عشرة كيلومترات عن مدينة مصنفة في عداد البلديات، أمكن له التغيب أربع ساعات متتالية مرتين في الأسبوع، أو ثماني ساعات متتالية مرة في الأسبوع، خلال الساعات المخصصة للشغل في المقاولة، أو المؤسسة، أو الورش.

المادة 50

تحدد مدة التغيب باتفاق بين المشغل والأجير، وعند الاقتضاء تارة باختيار المشغل، وتارة باختيار الأجير، تناوبا بينهما.

ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علما بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار. كما ينتهي هذا الحق إذا توقف الأجير عن تخصيص فترات تغيبه للبحث عن شغل.

المادة 51

يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء، تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطإ جسيم.

الفرع الرابع: التعويض عن الفصل

المادة 52

يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضا عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقاولة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه.

المادة 53

يعادل مبلغ التعويض عن الفصل، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

- 96 ساعة من الأجرة، في ما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية؛

- 144 ساعة من الأجرة، في ما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشرة؛

- 192 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة؛

- 240 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

ويحق للأجير أن يستفيد أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية.

المادة 54

تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي، ما يلي:

1 – فترات العطلة السنوية المؤدى عنها؛

2 – فترات استراحة النوافس المنصوص عليها في المادتين 153 و154 أدناه، وفترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 156 أدناه؛

3 – مدة عجز الأجير عن الشغل عجزا مؤقتا، بسبب حادثة شغل، أو مرض مهني؛

4 – مدة توقف عقد الشغل، ولاسيما أثناء التغيب المأذون به، أو بسبب المرض غير الناتج عن حادثة الشغل أو المرض المهني، أو بسبب إغلاق المقاولة مؤقتا بموجب قرار إداري، أو بفعل قوة قاهرة.

المادة 55

يقدر التعويض عن الفصل على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع الاثنين والخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء.

المادة 56

لا يمكن أن يكون الأجر المعتمد لتقدير التعويض عن الفصل دون الحد الأدنى القانوني للأجر المنصوص عليه في المادة 356 أدناه.

المادة 57

يعتمد في تقدير التعويض عن الفصل من الشغل الأجر بمعناه الأساسي، مع توابعه المبينة أدناه:

1 – المكافآت، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي:

أ) المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛

ب) التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقة، أو لرئيس مجموعة؛

ج) التعويضات عن الأشغال المضنية أو الخطرة؛

د) التعويضات المدفوعة مقابل شغل أنجز في مناطق صعبة؛

ه) التعويضات المدفوعة للأجير، إذا حل مؤقتا محل أجير آخر ينتمي إلى فئة أعلى من فئته، أو عن شغل أنجزه الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية؛

2 – الفوائد العينية؛

3 – العمولة، والحلوان.

المادة 58

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقاولة عند وجوده، الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم، وفق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 53 أعلاه.

المادة 59

يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه.

كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل.

المادة 60

لا حق للأجير في التعويضات الواردة في المادة 59 أعلاه إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد طبقا للمادة 526 أدناه، إلا إذا نص عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

الفرع الخامس: الفصل التأديبي

المادة 61

يمكن فصل الأجير من الشغل، دون مراعاة أجل الإخطار، ودون تعويض عن الفصل، ولا تعويض عن الضرر، عند ارتكابه خطأ جسيما.

المادة 62

يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

يحرر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقاولة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

المادة 63

يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثماني وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور.

يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله.

المادة 64

توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذه، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه.

لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه.

المادة 65

يجب، تحت طائلة سقوط الحق، رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة، في أجل تسعين يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل.

يجب النص على الأجل المذكور أعلاه في مقرر الفصل الوارد في المادة 63 أعلاه.

الفرع السادس: الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات

المادة 66

يجب على المشغل في المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو في الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مقاولات الصناعة التقليدية الذي يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، والذي يعتزم فصل الأجراء، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعتزم فيها الشروع في الفصل.

ويجب عليه أيضا استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تخفف من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإدماج في مناصب شغل أخرى.

تحل لجنة المقاولة محل مندوبي الأجراء في المقاولات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجيرا.

تحرر إدارة المقاولة محضرا تدون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 67

يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشار إليها في المادة 66 أعلاه، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يجب أن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

يكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه.

في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقا، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية:

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛
- بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاولة؛
- تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبت فيها في الأجل المحدد أعلاه.

يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبنيا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

المادة 68

تتكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلين عن السلطات الإدارية المعنية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي[12].

---

12 - مرسوم رقم 2.04.514 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد عدد أعضاء اللجنة الإقليمية المكلفة بالدراسة والبت في ملفات فصل الأجراء وفي الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولات أو الاستغلالات، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 14.

المادة 69

لا يسمح بإغلاق المقاولات أو الاستغلالات المذكورة في المادة 66 أعلاه، كليا أو جزئيا، لأسباب غير الأسباب الواردة في نفس المادة، إذا كان سيؤدي إلى فصل الأجراء، إلا في الحالات التي يستحيل معها مواصلة نشاط المقاولة، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا لنفس المسطرة المحددة في المادتين 66 و67 أعلاه.

المادة 70

يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا للمواد 66 و67 و69 أعلاه من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51 و52 أعلاه.

أما في حالة الفصل طبقا لنفس المواد، ودون الحصول على الإذن المذكور، فإن الأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم.

يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع.

المادة 71

يباشر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقاولة تبعا لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أدناه:

- الأقدمية؛
- القيمة المهنية؛
- الأعباء العائلية.

يتمتع الأجراء المفصولون بالأولوية في إعادة تشغيلهم، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه.

الفرع السابع: شهادة الشغل

المادة 72

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالمقاولة، وتاريخ مغادرته لها، ومناصب الشغل التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير، وبما أسدى من خدمات.

تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة "حر من كل التزام" أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

الفرع الثامن: توصيل تصفية كل حساب

المادة 73

"التوصيل عن تصفية كل حساب" هو التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه.

يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقا للفصل 1098[13] من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنهائه.

المادة 74

يجب تحت طائلة البطلان، أن يتضمن توصيل تصفية كل حساب، البيانات التالية:

1 – المبلغ المدفوع بكامله قصد التصفية النهائية للحساب، مع بيان مفصل للأداءات؛

2 – أجل سقوط الحق المحدد في ستين يوما، مكتوبا بخط واضح تسهل قراءته؛

3 – الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير.

يجب أن يكون توقيع الأجير على التوصيل مسبوقا بعبارة "قرأت ووافقت".

يجب، إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه.

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال الستين يوما التالية لتوقيعه.

يجب إثبات التراجع عن التوصيل إما بإبلاغ المشغل بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، أو برفع دعوى لدى المحكمة. ولا يعتد بالوسيلة المثبتة للتراجع إلا إذا حدد فيها الأجير مختلف الحقوق التي مازال متمسكا بها.

المادة 76

لا يعتد بالتوصيل الذي وقع التراجع عنه بصفة قانونية أو الذي لا يمكن أن يسري عليه أجل السقوط إلا باعتباره مجرد توصيل بالمبالغ المبينة فيه.

---

13 - انظر الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود:

الصلح عقد، بمقتضاه يحسم الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان قيامه، وذلك بتنازل كل منهما للآخر عن جزء مما يدعيه لنفسه، أو بإعطائه مالا معينا أو حقا.

يعتبر الإبراء أو الصلح، طبقا للفصل 1098[14] من قانون الالتزامات والعقود، مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها.

تعفى التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل بموجب صلح أو حكم قضائي، من الضريبة عن الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التسجيل.

الفرع التاسع: سكن الأجير بسبب شغله

المادة 77

إذا وضع المشغل رهن إشارة الأجير سكنى بسبب شغله، وجب عليه إخلاؤها وإرجاعها إلى المشغل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ إنهاء العقد أيا كان سبب الإنهاء، وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية لا تتعدى ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير.

الفرع العاشر: مقتضيات زجرية

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- عدم احترام المقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و51؛

- الامتناع عن منح رخص التغيب المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بمهل تغيب تقل عن المهل المنصوص عليها في المادة المذكورة؛

- عدم أداء التعويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52؛

- عدم تقدير مبلغ التعويض عن الفصل وفق أحكام المادة 53؛

- عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقاولة، المنصوص عليه في المادة 58؛

- عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير، أو عدم تضمينها بيانا من البيانات المنصوص عليها في المادة المذكورة، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة؛

يتكرر تطبيق الغرامة حسب عدد الأجراء الذين لم تراع في حقهم أحكام المواد الآنفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

- يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها بين 2000 و5000 درهم عن عدم التقيد بأولوية الإعادة إلى الشغل المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة 71؛

---

14 - نفس الإحالة المضمنة في الهامش السابق.

- يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المواد 66 و67 و69.

الباب السادس: الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 79

يعد عقد شغل كل عقد يكون التمثيل التجاري أو الصناعي محلا له، أيا كان الوصف الذي أعطي له، والمبرم بين الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، مهما كانت صفته، وبين مشغله في الصناعة أو التجارة، سواء نص العقد صراحة على ذلك أم سكت عنه، في الأحوال التي يكون فيها الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط:

- يعمل لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين؛

- يمارس فعليا مهنته وحدها بصفة مستمرة؛

- مرتبطا بمشغله بالتزامات تحدد طبيعة التمثيل التجاري، أو الصناعي، أو الخدمات، أو البضائع المعروضة للبيع أو للشراء، والجهة التي يجب أن يمارس فيها نشاطه، أو فئات الزبناء التي كلف بالتعامل معها، ونسبة الأداءات المستحقة له.

لا تحول الأحكام المبينة أعلاه، دون وجود شروط تسمح للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة أو الصناعة بمزاولة مهنة أخرى، أو بمباشرة عمليات تجارية لحسابه الشخصي.

لا تسري أحكام هذه المادة على الأجراء الذين يكلفون عرضا، إضافة إلى شغلهم داخل المقاولة، بالقيام بمساع لدى الزبناء، يتقاضون عنها فقط مبلغا محددا، مع تحمل المقاولة مصاريف التنقل، ويزاولون نشاطهم تحت مراقبة المشغل وتوجيهه اليومي.

المادة 80

يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة.

تبرم هذه العقود حسب اختيار الطرفين، إما لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، وفي الحالة الأخيرة يتعين على الطرفين أن ينصا على أجل الإخطار المحدد بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، أو النظام الداخلي، أو بموجب العرف، على ألا يقل في جميع الحالات عن المدة المحددة في المادة 43 أعلاه.

يمكن اشتراط فترة اختبار، على ألا تتعدى مدتها ستة أشهر.

المادة 81

يمكن تضمين العقد المنصوص عليه في المادة 79 أعلاه شرطا يمنع على الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط تمثيل مقاولات تجارية أو صناعية، أو منتجات معينة، مدة سريان العقد.

إذا لم يتضمن العقد بندا ينص على ذلك المنع، وإذا لم يتخل الطرفان عن المنع بنص صريح في العقد، فإنه يتعين عليهما عند الاقتضاء، أن يدرجا فيه بندا يبينان فيه المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو المنتجات التي كان الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط يمثلها إلى غاية إبرام العقد، مع تعهده بعدم الارتباط بتمثيل مقاولات، أو منتجات جديدة، طيلة مدة سريان العقد، إلا بإذن مسبق من المشغل.

المادة 82

تتم تسوية الآثار الناتجة عن إنهاء عقد الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط بإرادة أحد الطرفين، على النحو التالي:

1 – لا يترتب عن الإنهاء أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختبار؛

2 – إذا تم الإنهاء بفعل المشغل، بعد انقضاء فترة الاختبار، وجب مراعاة الأحكام التالية:

أولا: إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة، وجب مراعاة الحالتين أدناه:

أ) عند عدم مراعاة أجل الإخطار، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لقاء أجره، المبلغ المقدر نقدا لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛

ب) في حالة الإنهاء التعسفي، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و52 أعلاه.

ثانيا: إذا تعلق الأمر بالإنهاء المسبق لعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط:

أ) مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها حتى انتهاء العقد باعتبارها أجرا، علاوة على الفوائد التي يحصل عليها الأجير على إثر إنهاء العقد؛

ب) تعويضا عن الضرر، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 33 أعلاه.

المادة 83

يحق للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط الحصول على تعويض عن إنهاء أي عقد يكون طرفا فيه، سواء كان غير محدد المدة أم محدد المدة، في الأحوال التالية:

1 – إذا تم إنهاء العقد غير محدد المدة، أو العقد محدد المدة قبل حلول أجله بفعل المشغل، من غير أن يكون سببه خطأ جسيما، صادرا عن الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛

2 – إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادثة، نتج عنهما عجز كلي ودائم عن الشغل؛

3 – إذا انتهى أجل العقد محدد المدة، ولم يجدد.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنهاء التعسفي للعقد غير محدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنهاء المسبق للعقد محدد المدة كما حددتهما المادة 82 أعلاه.

المادة 85

يحتسب مبلغ التعويض المشار إليه في المادة 83 أعلاه على أساس الحصة التي تعود شخصيا للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، تبعا لأهمية الزبناء الذين جلبهم، من حيث القيمة، والعدد، مع مراعاة الأداءات الخاصة، التي منحت له لنفس الغاية، طوال مدة سريان العقد، وكذا النقص في عدد الزبناء السابقين لسبب يعود إليه.

يمنع تحديد مقدار ذلك التعويض مسبقا.

إذا تم إنهاء العقد غير محدد المدة، أو إنهاء العقد محدد المدة قبل انصرام أجله بسبب وفاة الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، آل التعويض إلى ورثته.

القسم الثاني: عقد المقاولة من الباطن

المادة 86

"عقد المقاولة من الباطن" هو عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي مقاولا من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات.

يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية، ولم يكن مخلا بحقوق أجرائها.

المادة 87

يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي[15]، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.

إذا لم يكن المقاول من الباطن مقيدا في السجل التجاري، ولا صاحب أصل تجاري، وجب على المقاول الأصلي السهر على مراعاة ما تنص عليه أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون في شأن الأجراء.

المادة 88

يجب على المقاول من الباطن أن يضمن بطاقة الشغل وورقة الأداء، المنصوص عليهما في المادتين 23 أعلاه و370 أدناه، البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 89

إذا أعسر المقاول من الباطن، ولم يكن مقيدا بالسجل التجاري ولا منخرطا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن المقاول الأصلي يصبح مسؤولا عن الوفاء بالالتزامات التالية في جميع الحالات، وفي حدود المبالغ المترتبة بذمته لصالح المقاول من الباطن تجاه الأجراء الذين يشتغلون لحساب هذا الأخير، سواء أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسات المقاول الأصلي أو ملحقاتها، أو في مؤسسات أو ملحقات ليست ملكا له، أو إذا أنجزها أجراء يشتغلون بمنازلهم:

- أداء أجورهم، مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 91 أدناه؛
- التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها؛
- التعويضات عن الفصل من الشغل؛
- دفع الاشتراكات الواجب أداؤها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- دفع الرسم الخاص بالتكوين المهني.

يكون المقاول الأصلي، علاوة على ذلك، مسؤولا عن التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، إذا أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسساته، أو في ملحقاتها.

---

15 - ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 13 رجب 1392 (23 غشت 1972)، ص 2178.

المادة 90

يحق للأجراء المتضررين، وللصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عند إعسار المقاول من الباطن، في الأحوال المنصوص عليها في المادة 89 أعلاه، إقامة دعوى على المقاول الأصلي، الذي أنجز الشغل لحسابه.

المادة 91

لا يسأل المقاول الأصلي عن أداء أجور أجراء المقاول من الباطن، إلا إذا وجه إليه هؤلاء الأجراء، أو السلطة الإدارية المحلية، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، خلال الستين يوما الموالية لتاريخ استحقاق الأجور، التي لم تؤد عن الشهر الأخير أو الخمسة عشر يوما الأخيرة، إشعارا يخطره بعدم أداء المقاول من الباطن أجور أجرائه.

القسم الثالث: المفاوضة الجماعية

المادة 92

"المفاوضة الجماعية" هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى، بهدف:

- تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

المادة 93

يعين كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله كتابة، ويمنع على الطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة 94

يجب على كل طرف في المفاوضة الجماعية أن يقدم للطرف الآخر المعلومات والبيانات التي يطلبها، والضرورية لتسهيل إجراء المفاوضة.

المادة 95

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية:

- مستوى المقاولة: بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلا بالمقاولة؛
- مستوى القطاع: بين المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا بالقطاع؛

- المستوى الوطني: بين المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

يمكن لكل طرف أن يستعين أثناء المفاوضة بمن يشاء من المستشارين.

المادة 96

تجري المفاوضة الجماعية على مستوى المقاولة والقطاع مرة كل سنة.

يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة.

تجرى مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم الشغل.

المادة 97

يلزم الطرف الذي يرغب في التفاوض، عند الضرورة، بأن يوجه إخطارا إلى الطرف الآخر، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

يجب على الطرف الذي وجه إليه الإخطار أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر، وبنفس الطريقة المذكورة أعلاه، داخل أجل سبعة أيام من تاريخ توصله بالإخطار.

المادة 98

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوما الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض.

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ الانتهاء من التفاوض، على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضة.

توجه نسخة من الاتفاقات المشتركة المشار إليها أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 99

توفر السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو السلطة الحكومية المعنية، للطرفين المتفاوضين الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وغيرها، لتسهيل إجراء المفاوضة الجماعية.

المادة 100

تدون نتائج المفاوضة الجماعية في محضر أو اتفاق يوقعه الطرفان، وتوجه نسخة منه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، التي توجه نسخة منه إلى مجلس المفاوضة الجماعية.

المادة 101

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس تحت اسم "مجلس المفاوضة الجماعية"، يعهد إليه بما يلي:

- تقديم اقتراحات من أجل تنمية المفاوضة الجماعية؛

- تقديم اقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وتعميمها، ولاسيما بالنسبة للمقاولات التي تشغل ما يزيد عن مائتي أجير، سواء على الصعيد الوطني أو القطاعي؛

- إعطاء الرأي حول تفسير بنود اتفاقية شغل جماعية كلما طلب منه ذلك؛

- دراسة الجرد السنوي لحصيلة المفاوضة الجماعية.

المادة 102

يرأس مجلس المفاوضة الجماعية الوزير المكلف بالشغل أو من يمثله، ويتكون من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء.

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 103

يحدد بنص تنظيمي[16]، الأعضاء المكونون للمجلس، وعددهم، وكيفية تعيينهم، وطريقة تسيير المجلس.

القسم الرابع: اتفاقية الشغل الجماعية

الباب الأول: تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وشكلها

المادة 104

"اتفاقية الشغل الجماعية"، هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو

---

16 - مرسوم رقم 2.04.425 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد عدد أعضاء مجلس المفاوضة الجماعية وكيفية تعيينهم وطريقة تسيير المجلس، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 5.

اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى.

يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة.

المادة 105

تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما:

1 –عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية وهي:

أ) المعاملات التسلسلية المتعلقة بمختلف مستويات المؤهلات المهنية، وتطبق هذه المعاملات على أساس الحد الأدنى لأجر الأجير الذي لا يتوفر على مؤهلات، قصد تحديد الحد الأدنى لأجور باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية.

ب) كيفيات تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر، وذلك فيما يخص الإجراءات المتبعة لتسوية الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الشأن.

2 – العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات المؤهلات المهنية، وخاصة منها البيانات المتعلقة بالشهادات المهنية، أو بغيرها من الشهادات؛

3 – شروط وأنماط تشغيل الأجراء وفصلهم، على ألا تنطوي الأحكام المقررة في هذا الشأن، على ما يمس حرية الأجير، في اختيار النقابة التي يرغب في الانتماء إليها؛

4 – الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية، وتعديلها، وإلغائها كلا أو بعضا؛

5 – الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية؛

6 – تنظيم تكوين مستمر لفائدة الأجراء، يهدف إلى تحقيق ترقيتهم الاجتماعية والمهنية، وإلى تحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية؛

7 – التعويضات؛

8 – التغطية الاجتماعية؛

9 – الصحة والسلامة المهنية؛

10 – ظروف وشروط الشغل؛

11 – التسهيلات النقابية؛

12 – الشؤون الاجتماعية.

المادة 106

يجب على الطرف الراغب في التعجيل بتنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية، القيام بإيداعها، دون مصاريف، لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها، ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

تقوم كل من كتابة الضبط لدى المحكمة الابتدائية والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل عند تسلم الاتفاقية، بتسليم وصل عن الإيداع.

المادة 107

تطبق أحكام المادة السابقة على كل تغيير، أو مراجعة تطرأ على اتفاقية الشغل الجماعية.

الباب الثاني: إبرام اتفاقية الشغل الجماعية وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

يمكن لممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو لممثلي منظمة مهنية للمشغلين أن يتعاقدوا باسم مجموعتهم بناء على إحدى المقتضيات التالية:

- الأحكام الواردة في القانون الأساسي لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين؛
- قرار خاص لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين.

يجب، لكي تكون اتفاقية الشغل الجماعية صحيحة، إذا أبرمت في غياب هذه المقتضيات، الموافقة عليها، بعد مداولات خاصة من طرف المشغلين المعنيين.

تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداولات.

المادة 109

يمكن للمنظمة المهنية للمشغلين أو للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن تقدم طلبا إلى السلطة الحكومية المختصة قصد جمع لجنة مختلطة، من أجل إبرام اتفاقية شغل جماعية. وعلى هذه السلطة أن تجيب على هذا الطلب في أجل أقصاه ثلاثة أشهر.

المادة 110

يمكن لكل منظمة نقابية للأجراء، أو لكل منظمة مهنية للمشغلين، أو لكل مشغل، الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية، ليس طرفا من أطراف مؤسسيها.

يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بدائرتها الاتفاقية المذكورة.

يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتبليغه وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

الباب الثالث: مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية ودخولها حيز التطبيق

المادة 111

يجب على الطرفين، أن ينصا على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة، إما في المقاولة برمتها، أو في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات تابعة لها، وذلك على صعيد جماعة محلية معينة، أو منطقة معينة، أو في جميع التراب الوطني.

إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية نصا في هذا الشأن، فإنها تكون نافذة في دائرة اختصاص المحكمة التي أودعت الاتفاقية بكتابة الضبط لديها، طبقا للمادة 106 أعلاه.

لا تكون اتفاقية الشغل الجماعية نافذة في دائرة اختصاص محكمة أخرى، إلا إذا أودعها كلا الطرفين بكتابة الضبط لدى تلك المحكمة.

المادة 112

يخضع للالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية:

- المنظمات النقابية للأجراء التي وقعتها أو انضمت إليها، والأشخاص المنتمون إلى تلك المنظمات النقابية، أو الذين يصبحون أعضاء فيها؛
- المشغل أو المشغلون الذين وقعوها بصفتهم الشخصية؛
- المنظمات المهنية للمشغلين التي وقعتها أو انضمت إليها.

المادة 113

تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية التي التزم بها المشغل، على عقود الشغل المبرمة من طرفه.

تكون أحكام اتفاقية الشغل الجماعية ملزمة في كل مقاولة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء في عقود شغلهم.

المادة 114

تدخل اتفاقية الشغل الجماعية حيز التطبيق بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

الباب الرابع: مدة اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 115

يمكن إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لمدة إنجاز مشروع معين.

المادة 116

يمكن إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، في أي وقت، بإرادة أحد الطرفين.

يجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهائها بشهر على الأقل.

غير أنه إذا كانت الرغبة في مراجعة بعض أحكام اتفاقية الشغل الجماعية هي سبب الإنهاء، وجب إرفاق وثيقة الإنهاء بمشروع التعديلات المزمع إدخالها على الاتفاقية.

المادة 117

إذا كان أحد الطرفين يجسد إما عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، وإما عدة مشغلين أو منظمات مهنية للمشغلين، فإن اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة لا تنتهي إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية.

يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن اتفاقية الشغل الجماعية، أن تقوم بدورها، خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية.

المادة 118

يترتب على إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية من طرف منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو منظمة مهنية للمشغلين، إنهاؤها بقوة القانون بالنسبة لجميع الأعضاء المنتمين إلى تلك المنظمة النقابية للأجراء أو المنظمة المهنية للمشغلين رغم كل اتفاق مخالف.

المادة 119

لا يمكن أن تتجاوز مدة اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة محددة ثلاث سنوات.

تظل آثار اتفاقية الشغل الجماعية المحددة المدة سارية المفعول بعد حلول أجلها، شأنها في ذلك شأن الاتفاقية غير المحددة المدة.

المادة 120

تظل اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة إنجاز مشروع معين قائمة إلى حين الانتهاء من هذا المشروع.

المادة 121

إذا حل أجل اتفاقية الشغل الجماعية أو أنهيت، احتفظ الأجراء بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها بموجب تلك الاتفاقية، ما لم يبرم اتفاق جديد، فرديا كان أو جماعيا ينص على منافع أفيد لصالح الأجراء.

الباب الخامس: تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية

المادة 122

يجب على المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو اتحاداتها، إذا ارتبطت باتفاقية شغل جماعية، أن تتقيد بأحكام هذه الاتفاقية ما بقيت سارية المفعول، وأن تتفادى كل ما قد يخل بتنفيذها بأمانة.

تتحمل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها، ضمان تنفيذ الاتفاقية في حدود الالتزامات المضمنة فيها.

المادة 123

يمكن للمنظمات النقابية للأجراء، وللمنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية، أن تقيم دعوى باسمها الخاص، على غيرها من المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، التي هي طرف في الاتفاقية، أو على أعضاء تلك المنظمات أو على أعضائها أنفسهم، أو على سائر الأطراف الذين ارتبطوا بالاتفاقية، لحملهم على تعويضها عما لحق بها من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات.

المادة 124

يمكن للأشخاص الذين ارتبطوا باتفاقية شغل جماعية، أن يقيموا دعوى على باقي الأشخاص، أو المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطين بالاتفاقية، لحملهم على تعويضهم عما لحق بهم من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات نحوهم.

المادة 125

يمكن للأشخاص، وللمنظمات النقابية للأجراء، وللمنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطين باتفاقية شغل جماعية، أن يرفعوا كل الدعاوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلاء بتفويض خاص من المعني بالأمر، شرط أن يكون هذا الأخير قد أشعر بالدعوى ولم يعترض عليها. ويحق للمعني بالأمر أن يتدخل شخصيا، وفي أي وقت في الدعوى، التي أقامتها المنظمة المعنية باسمه، ما دامت الدعوى قائمة.

المادة 126

إذا أقام شخص، أو منظمة نقابية للأجراء، أو منظمة مهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية دعوى ناشئة عن اتفاقية شغل جماعية، أمكن لباقي المنظمات النقابية لأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين المرتبط أعضاؤها بالاتفاقية، أن تتدخل في الدعوى في أي وقت، ما دامت الدعوى قائمة، اعتبارا للمصلحة الجماعية التي قد تعود على أفرادها بسبب حل النزاع.

المادة 127

تسوى نزاعات الشغل الجماعية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية بمقتضى الكتاب السادس من هذا القانون المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، وذلك إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية مقتضيات خاصة في هذا الشأن.

تسوى نزاعات الشغل الفردية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية، وفق الأحكام التشريعية المعمول بها في هذا الشأن، ما لم تتضمن الاتفاقية أحكاما تتعلق بتسوية تلك النزاعات.

المادة 128

تسند إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إضافة إلى الصلاحيات المسندة إليهم بموجب المادة 532 أدناه، صلاحية مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

المادة 129

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن عدم احترام مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام اتفاقية الشغل الجماعية، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس: أحكام مختلفة

المادة 130

يجب على المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، إلصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي يباشر فيها الشغل، وفي المحلات التي يتم فيها التشغيل.

يجب الإشارة في هذا الإعلان، إلى وجود اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى الأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والجهات التي أودعت لديها.

يجب وضع نظير من الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.

المادة 131

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، كما نصت على ذلك المادة 19، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقاولة والمشغل الجديد.

المادة 132

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم إلصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130، أو إلصاقه في غير الأماكن المبينة في هذه المادة؛

- عدم تضمين الإعلان، بيانا من البيانات التي نصت المادة المذكورة على الإشارة إليها؛

- عدم التقيد بما نصت عليه المادة المذكورة من وجوب وضع نظير من اتفاقية الشغل الجماعية رهن إشارة الأجراء.

الباب السابع: تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 133

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن ثلثي الأجراء التابعين للمهنة، فإنه يجب على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تعميم مقتضياتها بقرار على مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن خمسين في المائة من الأجراء، فإنه يمكن، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، ومجلس المفاوضة الجماعية، تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

المادة 134

تنتهي الصفة الإلزامية لاتفاقية الشغل الجماعية الممددة، بانتهاء اتفاقية الشغل الأصلية.

الكتاب الثاني: شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الأول: أحكام عامة

الباب الأول: فتح المقاولات

المادة 135

يجب على كل شخص، طبيعيا كان أو اعتباريا، يخضع لمقتضيات هذا القانون، يريد فتح مقاولة أو مؤسسة أو ورش، يشغل فيه أجراء، أن يقدم تصريحا بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وفق الشروط والشكليات المحددة بنص تنظيمي[17].

المادة 136

يجب على المشغل أن يقدم أيضا، تصريحا مماثلا للتصريح الوارد ذكره في المادة 135 أعلاه، في الأحوال التالية:

1 – إذا اعتزمت المقاولة تشغيل أجراء جدد؛

2 – إذا غيرت المقاولة نوع نشاطها وهي تشغل أجراء؛

3 – إذا انتقلت المقاولة إلى مكان آخر وهي تشغل أجراء؛

4 – إذا قررت المقاولة تشغيل أجراء معوقين؛

5 – إذا كانت المقاولة تشغل أجراء بمعاملها، ثم عهدت بأشغالها كلا أو بعضا إلى أجراء يشتغلون بمنازلهم، أو إلى مقاول من الباطن؛

6 – إذا كانت المقاولة تشغل أجراء عن طريق مقاولة التشغيل المؤقت.

المادة 137

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة المادتين 135 و136 أعلاه.

---

17 - مرسوم رقم 2.04.423 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد شروط وشكليات تقديم التصريح بفتح مقاولة أو مؤسسة أو ورش، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3يناير 2005)، ص 4.

الباب الثاني: النظام الداخلي

المادة 138

يجب على كل مشغل، يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين المواليتين لفتح المقاولة أو المؤسسة، نظاما داخليا، بعد اطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه.

يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 139

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي[18]، الذي يجب أن يتضمن على الأخص:

1 – أحكاما عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات؛

2 – أحكاما خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.

3 – أحكاما تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني.

يعتبر النموذج المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء.

المادة 140

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإلصاقه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدى فيه عادة أجورهم.

تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه.

يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل والأجراء على حد سواء.

18 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2710.12 صادر في 11 من رمضان 1433 (31 يوليو 2012) بتحديد نموذج النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 139 من مدونة الشغل؛ الجريدة الرسمية عدد 6094 بتاريخ 9 ذو الحجة 1433 (25 أكتوبر 2012)، ص .5610.

المادة 141

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، والساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقة أحد مندوبي الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة عند وجوده، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

المادة 142

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم وضع نظام داخلي خلال الأجل المقرر في المادة 138؛

- عدم اطلاع الأجراء على النظام الداخلي، أو عدم إلصاقه أو إلصاقه على نحو لا يطابق ما قررته المادة 140؛

- عدم تحديد المشغل يوما لاستقبال كل أجير من أجرائه، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 141، أو تحديده يوما لا يأتي دور الأجير فيه إلا بعد مدة تزيد على المدة المحددة في تلك المادة.

القسم الثاني: حماية الحدث وحماية المرأة

الباب الأول: سن القبول في الشغل

المادة 143

لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة[19].

19 - تم تحديد هذه السن انسجاما مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام بتاريخ 26 يونيو 1973 (صادق عليها المغرب بتاريخ 6 يناير 2000) وكذا الفصل الأول من ظهير شريف رقم 1.63.071 صادر في 25 جمادى الثانية 1383 (13 نوفمبر 1963) بشأن التعليم الإجباري، كما تم تغييره وتتميمه، والذي ينص على ما يلي:

"التعليم الأساسي حق وواجب لجميع الأطفال المغاربة ذكورا وإناثا البالغين 6 سنوات. تلتزم الدولة بتوفيره لهم مجانا في أقرب مؤسسة تعليمية عمومية لمكان إقامتهم ويلتزم الآباء والأولياء بتنفيذه إلى غاية بلوغهم تمام الخامسة عشرة من عمرهم"، الجريدة الرسمية عدد 2665 بتاريخ 5 رجب 1383 (22 نونبر 1963)، ص 2620.

المادة 144

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.

المادة 145

يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلا، أو مشخصا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي[20]، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره.

يحق لهذا العون أن يسحب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

المادة 146

يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المربح.

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

يمنع أيضا على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو ألعبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثا دون السادسة عشرة.

المادة 148

يجب على كل من يتعاطى مهنة من المهن المبينة في المادة 147 أعلاه، أن يتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث الذين يتولى توجيههم، أو بطاقات تعريفهم الوطنية، وأن يدلي

20 - مرسوم رقم 2.04.465 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة كمشخصين أو ممثلين في العروض العمومية دون إذن مكتوب، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص7.

بها ليثبت بها هويتهم بمجرد طلبها من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل، أو من السلطات الإدارية المحلية.

المادة 149

يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد 145 إلى 148 أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النيابة العامة علما بذلك.

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145؛

- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146؛

- عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراع في حقهم أحكام المادة 147، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

المادة 151

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الباب الثاني: حماية الأمومة

المادة 152

تتمتع الأجيرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

المادة 153

لا يمكن تشغيل الأجيرات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع.

يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيرة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

المادة 154

حق للمرأة الأجيرة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع.

إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

إذا وضعت الأجيرة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعا التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

المادة 155

يجب على الأجيرة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع، أن توجه إلى المشغل، رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، لإشعاره بسبب غيابها، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.

المادة 156

يحق للأم الأجيرة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما.

يمكن للأم الأجيرة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

تستأنف الأم الأجيرة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة 157

يمكن للأم الأجيرة، العدول عن استئناف شغلها، وفي هذه الحالة يجب عليها أن توجه إلى مشغلها، قبل انتهاء فترة توقف عقدها بخمسة عشر يوما على الأقل، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، تشعره فيها بأنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 أعلاه، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل.

المادة 158

يمكن للأجيرة الحامل، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تأدية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.

المادة 159

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.

كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، مثبتة بشهادة طبية.

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد، إذا أثبت ارتكاب المعنية بالأمر خطأ جسيما، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، شرط ألا تبلغ الأجيرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أعلاه، ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر، خلال تلك الفترة.

المادة 160

إذا بلغت الأجيرة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوما من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلا، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159.

لا تحول أحكام المادتين السابقتين، دون انتهاء عقد الشغل المحدد المدة، بحلول أجله.

المادة 161

يحق للأم الأجيرة، أن تتمتع يوميا، على مدى اثني عشر شهرا، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدى عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة ظهرا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقاولة.

يمكن للأم الأجيرة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل.

المادة 162

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقاولة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيرة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة.

يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيرات العاملات بالمقاولة.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية[21].

المادة 163

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاورة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة.

المادة 164

يكون باطلا بقوة القانون، كل اتفاق ينافي أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة 165

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية:

- إنهاء عقد شغل أجيرة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛

- تشغيل الأجيرة، وهي نفساء، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛

- رفض توقيف عقد شغل الأجيرة، خلافا لأحكام المادة 154؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- رفض تمتيع الأم الأجيرة، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها، خلال أوقات الشغل، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 162، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الباب الثالث: أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمايتهم

المادة 166

يحتفظ كل أجير أصبح معاقا، لسبب من الأسباب، بمنصب شغله ويسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.

---

21 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 339.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد وشروط حراسة الأمكنة وتوفير مستلزماتها الصحية، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 984.

المادة 167

يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم.

المادة 168

يجب على المشغل، أن يعرض على الفحص الطبي، الأجراء المعاقين الذين ينوي تشغيلهم.

يجري طبيب الشغل هذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من الشغل.

المادة 169

يجب على المشغل أن يجهز أماكن الشغل بالولوجيات[22] اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء الأجراء.

المادة 170

لا تعتبر التدابير الإيجابية التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين الأجراء المعاقين وغيرهم من الأجراء بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من الأجراء.

المادة 171

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة أحكام المواد من 166 إلى 169.

الباب الرابع: تشغيل النساء والأحداث ليلا

المادة 172

يمكن تشغيل النساء، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلي، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي[23].

22 - انظر القانون رقم 10.03 المتعلق بالولوجيات الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.03.58 بتاريخ 10 ربيع الأول 1424 (12 ماي 2003)، الجريدة الرسمية عدد 5118 بتاريخ 18 ربيع الآخر 1424 (19 يونيو 2003)، ص 1898.

يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين 175 و176 أدناه.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدى فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدى فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

المادة 173

لا تسري أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعذر عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها الاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة.

المادة 174

يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه.

غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 أعلاه.

المادة 175

يمكن للمشغل، في حالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا، أن يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 أعلاه، في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر مسبقا بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل.

يمنع العمل بهذا الاستثناء أكثر من اثنتي عشرة ليلة في السنة، إلا بإذن من العون المكلف بتفتيش الشغل.

---

23 - مرسوم رقم 2.04.568 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 14.

المادة 176

يمكن للمشغل، أن يخالف مؤقتا أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172، فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة، عندما يقتضي الأمر اتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة.

يجب على المشغل، الذي يخالف تلك الأحكام، أن يشعر فورا، بجميع الوسائل، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الاستثناء.

لا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء، إلا في حدود ليلة واحدة.

لا يمكن للمشغل أن يعمل بهذا الاستثناء، إذا كان الأجير معاقا.

المادة 177

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل النساء، والأحداث دون السادسة عشرة، ليلا في الحالة المبينة في الفقرة الأخيرة من المادة 173، دون الحصول على الإذن الاستثنائي المنصوص عليه في تلك الفقرة؛

- عدم التقيد، في النشاطات غير الفلاحية، بالمدة الدنيا من الراحة المنصوص عليها في المادة 174 والمتعين إتاحتها للنساء، والأحداث، فيما بين كل يومين متواليين من أيام الشغل.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد النساء والأحداث الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين المذكورتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 178

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- عدم توجيه إشعار مسبق إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 175، أو العمل بالاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، دون الحصول على إذن مسبق من العون المذكور؛

- عدم توجيه الإشعار الفوري إلى العون المكلف بتفتيش الشغل عند حدوث الحالة المنصوص عليها في المادة 176، أو استعمال الترخيص المسموح به استعمالا تفوق مدته المدة المحددة في الفقرة الثالثة من هذه المادة؛

- عدم التقيد بمقتضيات أحكام الفقرة الرابعة من المادة 176.

الباب الخامس: الأشغال الممنوعة على النساء والأحداث والأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث

المادة 179

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدى في أغوار المناجم.

المادة 180

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقتهم إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.

المادة 181

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي[24].

المادة 182

يجب أن يتوفر في كل قاعة من القاعات داخل المؤسسات التي تتولى النساء فيها نقل البضائع والأشياء، أو عرضها على الجمهور، عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيرات بها.

يجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبناء.

المادة 183

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل أحداث لم يبلغوا الثامنة عشرة، ونساء، في الأشغال التي تباشر في المقالع وفي أغوار المناجم خلافا للمادة 179؛

24 - مرسوم رقم 2.10.183 بتريخ 9 من ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010) بتحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص، الجريدة الرسمية عدد 5899 بتاريخ 7 محرم 1432 (13 ديسمبر 2010)، ص 5244.

- تشغيل أجراء دون الثامنة عشرة في أشغال، سواء على سطح الأرض أو في جوفها تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقتهم خلافا للمادة 180، وكذا في الأشغال المشار إليها في المادة 181.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم توفير مقاعد، أو عدم توفيرها بالعدد المنصوص عليه في المادة 182، داخل كل قاعة من القاعات التي تباشر فيها الأجيرات شغلهن بالمؤسسات المشار إليها في تلك المادة.

القسم الثالث: مدة الشغل

الباب الأول: مدة الشغل العادية

الفرع الأول: تحديد المدة

المادة 184

تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع.

يمكن توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189 و190 و192.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدد يومية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا[25].

لا يترتب أي تخفيض من الأجر عند تقليص مدة الشغل في القطاعات غير الفلاحية من 2496 إلى 2288 ساعة، وفي القطاع الفلاحي من 2700 إلى 2496 ساعة في السنة.

---

25 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 340.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد المدد اليومية لتجزيئ مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية على فترات، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 984.

وستحدد الإجراءات التطبيقية لهذه المادة بنص تنظيمي[26]، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 185

يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوما في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدى الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50 % من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.

إذا كان التقليص من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليص.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 186

إذا كان المشغل الذي يعتزم التقليص من مدة الشغل العادية يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليص، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها.

يجب على المشغل أيضا استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقليص من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثارها السلبية.

تحل لجنة المقاولة محل مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين في المقاولات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجيرا.

---

26 - مرسوم رقم 2.04.569 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد إجراءات تطبيق المادة 184 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 15.

المادة 187

يمنع الشغل بالتناوب أو بالتعاقب إلا في المقاولات، التي تحتم عليها أسباب تقنية اعتماد هذا النمط من الشغل.

يراد "بالشغل بالتناوب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث يتسنى للمؤسسة أن تبقى مفتوحة في جميع أيام الأسبوع، من غير أن تتجاوز، مدة شغل كل أجير، الحد الأقصى القانوني لمدة الشغل.

يراد "بالشغل بالتعاقب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث تؤديه فرق شغل تتعاقب الواحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعا فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم.

المادة 188

يمنع، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم.

يمنع في كل الأحوال:

- العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستدراك الساعات الضائعة؛
- أن تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم؛
- أن تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات.

المادة 190

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تنحصر الاستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثماني عشرة سنة. غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح

المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا تطلب الأمر القيام في مقاولة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فورا، من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقاولة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

المادة 193

يؤدى الأجر عن الساعات التي تقضى في الشغل، طبقا للمادتين 190 و192 أعلاه، بسعر الأجر المؤدى عن مدة الشغل العادية، إلا إذا تم إعطاء الأجير في مقابلها راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات:

- مقررة لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه، إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل؛

- معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة، بحيث تطابق ساعات حضور، لا ساعات شغل فعلي، وذلك إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة، خصوصا الشغل الذي يؤديه البوابون في البنايات المعدة للسكن، والمراقبون، والحراس، والمشتغلون في المقاولة بإطفاء الحريق، أو بتوزيع البنزين، والمشتغلون بالمصلحة الطبية للمقاولة.

المادة 194

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كيفيات تطبيق المواد 187 إلى 192 أعلاه، وكذا المادة 196 أدناه فيما يخص التزايد الاستثنائي في حجم الشغل حسب المهنة، أو الصناعة، أو التجارة، أو الصنف المهني على مستوى التراب الوطني، أو على مستوى إقليم معين، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا[27].

المادة 195

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم أن يرخص لجميع المقاولات أو المؤسسات أو لبعض أجزائها، التي تتعاطى مهنة أو حرفة واحدة أو مهنا أو حرفا مترابطة، بتطبيق توقيت موحد، فيما يتعلق بساعات فتح أبوابها للعموم، وإغلاقها، أو تطبيق نظام تتناوب فيه تلك المقاولات والمؤسسات توقيت الفتح والإغلاق، عندما يطالب بذلك ما لا يقل عن ثلاثة أرباع الأجراء

27 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 341.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد كيفيات تطبيق المواد من 187 إلى 192 من مدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 985.

والمشغلين الذين يمارسون نفس المهنة أو الحرفة، أو مهنا أو حرفا مرتبطة بعضها ببعض، في دائرة عمالة، أو إقليم، أو دائرة، أو جماعة، أو مقاطعة، أو حي معين.

الفرع الثاني: الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجرائها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي[28]، شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضا عن الساعات الإضافية.

المادة 197

تحتسب الساعات الإضافية التي ينجز الشغل فيها تطبيقا للمادة 196 أعلاه، بعد مدة الشغل الأسبوعية العادية، مع مراعاة الساعات المنجزة وفقا للمادتين 190 و192 أعلاه.

تعتبر ساعات إضافية، ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل الأجير.

المادة 198

يؤدى التعويض عن الساعات الإضافية، دفعة واحدة مع الأجر المستحق.

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، بالنسبة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيما غير متساو خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يوميا عشر ساعات، وتحسب ابتداء منها.

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، ساعات الشغل التي تنجز سنويا ابتداء من الساعة 2289، وتحسب ابتداء منها.

المادة 200

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، كل ساعة شغل تنجز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل، بالنسبة للأجير الذي لم يشتغل الأسبوع بكامله، إما بسبب فصله من الشغل، أو استقالته، أو استفادته من العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعرضه لحادثة شغل أو لمرض مهني، أو استفادته من يوم عيد مؤدى عنه الأجر، أو من يوم عطلة.

---

28 - مرسوم رقم 2.04.570 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد شروط تشغيل الأجراء خارج مدة الشغل العادية، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 17.

يسري نفس الحكم، على الأجير الذي ألحق بالشغل خلال الأسبوع.

المادة 201

تؤدى للأجير كيفما كانت طريقة أداء أجره، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحا والتاسعة ليلا في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الخامسة صباحا والثامنة ليلا في النشاطات الفلاحية، و50% إذا قضاها فيما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الثامنة ليلا والخامسة صباحا في النشاطات الفلاحية.

ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50 % وإلى 100 %، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

المادة 202

يحتسب التعويض عن الساعات الإضافية على أساس الأجر وتوابعه، باستثناء ما يلي:

1 – التعويضات العائلية؛

2 – الحلوان، إلا فيما يتعلق بالأجراء الذين يتكون أجرهم من الحلوان فحسب؛

3 – المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله.

الفرع الثالث: مقتضيات زجرية

المادة 203

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 187؛
- تجاوز مدة الشغل المقررة لكل فرقة، الحد المنصوص عليه في المادة 188؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 189؛
- تجاوز مدة الشغل الحد المنصوص عليه في المادة 190؛
- عدم إضافة الأجر المستحق عن ساعات الشغل المقضية بموجب إمكانية الاستثناء الدائم التي تتيحها المادة 190 أو المادة 192، إلى الأجر المستحق عن مدة الشغل العادية؛
- تجاوز مدة الشغل حد الساعتين خلال مدة الثلاثة أيام المنصوص عليها في المادة 192، أو تمديد مدة الشغل العادية إلى ما بعد انقضاء ذلك الأمد؛
- عدم أداء تعويض عن الساعات الإضافية المشار إليه في المادة 196، أو أداء زيادة غير مطابقة للنسبة المحددة في المادة 201؛

- احتساب التعويض المستحق عن الساعات الإضافية على نحو يخالف أحكام المادة 202.

- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السالفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 204

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المادتين 185 و186.

الباب الثاني: الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدناها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

المادة 206

يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي.

تعطى الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.

المادة 207

يمكن للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم، أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضررا للعموم، أن تعطي لأجرائها كلا أو بعضا، الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

تسري أيضا أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر، نظرا لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سريعة الفساد.

المادة 208

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علاوة على الاستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن ترخص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع، في أن تمكن أجراءها من الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

يجب أن يكون الطلب مرفقا بجميع المبررات التي تمكن من تقدير مدى ضرورة الترخيص بالعمل بذلك الاستثناء.

المادة 209

يعطى الترخيص، وفقا للمسطرة الواردة في المادة 208 أعلاه وتبعا لما تمليه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة، إذا كان الاستثناء المذكور في المادة 208 أعلاه، سيؤدي إلى تشغيل عدد كاف من الأجراء يمكن من تطبيق نظام الشغل الجديد بالمؤسسة.

المادة 210

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، تحديد كيفية تطبيق نظام الراحة الأسبوعية، عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلين الموجودين في دائرة عمالة، أو إقليم، أو جماعة، أو مجموعة جماعات، أو حي معين، من جهة، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة، من جهة أخرى، إذا كان يوم راحتهم الأسبوعية يوما محددا، أو إذا كانوا يستفيدون من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

المادة 211

تحدد بنص تنظيمي[29]، طبقا للمبادئ الواردة في المادتين 205 و206 أعلاه، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، التدابير الواجب اتخاذها بالنسبة للراحة الأسبوعية المستحقة لبعض فئات الأجراء، مع مراعاة الظروف الخاصة بشغلهم.

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل.

تحدد بنص تنظيمي[30]، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، كيفية تطبيق أحكام الفقرة السابقة.

المادة 213

يمكن لكل مؤسسة تتيح لأجرائها قضاء راحتهم الأسبوعية في وقت واحد، أن تخفض فترة الراحة الأسبوعية إلى نصف يوم، للأشخاص المكلفين بجميع أشغال الصيانة، التي يجب أن تنجز بالضرورة في يوم الراحة الجماعية للأجراء، والتي تعتبر ضرورية لتفادي أي تأخير من شأنه أن يعرقل مواصلة الشغل بشكل عادي.

---

29 - مرسوم رقم 2.04.513 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتنظيم الراحة الأسبوعية، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 13.

30 - نفس المرسوم السابق.

المادة 214

لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة، ولا على النساء دون العشرين، ولا على الأجراء المعاقين، وذلك في الأحوال المحددة بنص تنظيمي[31].

المادة 215

يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرا.

تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية الموقوفة.

تخول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا[32].

المادة 216

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم التقيد بإلزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو عدم إتاحتها لجميع أجراء المؤسسة الواحدة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 205 و206 من حيث مدتها الدنيا واليوم المقرر لها، وتزامن وقت قضائها؛

- عدم التقيد بطرق تحديد الراحة كما نصت عليها المادة 210؛

- عدم التقيد بشروط تخفيض الراحة الأسبوعية كما نصت عليها المادة 213؛

- عدم التقيد بحظر وقف الراحة الأسبوعية في حق الأحداث الذين هم دون الثامنة عشرة والنساء دون العشرين والأجراء المعاقين كما نصت على ذلك المادة 214؛

- عدم إتاحة الراحة التعويضية أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادة 215.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

---

31 - نفس المرسوم السابق.

32 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 342.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد كيفيات تخويل الراحة التعويضية، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 985.

الباب الثالث: الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها والمحددة لائحتها بنص تنظيمي[33] وأيام العطل.

المادة 218

يمكن أن يتقرر جعل يوم العطلة يوما يؤدى عنه تعويض باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضا عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدى له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغله.

يحق للأجير أن يستفيد من عطلة العيد المؤدى عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو إذا اشتغل لمدة ثلاثة عشر يوما خلال الشهر السابق ليوم العيد.

المادة 220

يحدد التعويض عن يوم العيد المؤدى عنه المستحق للأجير الذي يحتسب أجره على أساس الشغل المنجز أو المردودية أو القطعة بمعدل جزء من ستة وعشرين من الأجر، الذي حصل عليه من شغله الفعلي، خلال الستة والعشرين يوما، التي سبقت يوم العيد المؤدى عنه.

المادة 221

إذا حدد الأجر جزافا، على أساس الأسبوع، أو الخمسة عشر يوما، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاشتغال في يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة حتى ولو لم يتقرر أداء تعويض عنه.

المادة 222

إذا صادف يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، اليوم الذي يستفيد فيه الأجير المشار إليه في المادتين 219 و220 أعلاه من راحته الأسبوعية

33 - مرسوم رقم 2.04.426 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد لائحة أيام الأعياد المؤداة عنها الأجور في المقاولات الصناعية والتجارية والمهن الحرة والاستغلالات الفلاحية والغابوية، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 6.

المستحقة له بحكم نظام التناوب، وجب على المشغل أن يؤدي له تعويضا عن ذلك اليوم، وفق الشروط التي تنص عليها المادة 219 أعلاه.

المادة 223

يمكن الاشتغال يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة، في المؤسسات التي تكون فيها مواصلة الشغل أمرا ضروريا، نظرا لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

يمكن تطبيق نفس المقتضيات في المؤسسات التي تبيع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تقاس على ذلك المقاهي والمطاعم والفنادق ومؤسسات الترفيه والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة التلف، إذا كانت هذه المؤسسات لا تتبع نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

المادة 224

يجب على المشغل، في الحالات المنصوص عليها في المادة 223 أعلاه، أن يؤدي لأجرائه الذين يشتغلون يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، باستثناء الأجراء المشار إليهم في الفقرة الثانية أدناه، تعويضا إضافيا، زيادة على الأجر المستحق لهم عن الشغل الذي قاموا به، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساويا لمقدار هذا الأجر.

يستفيد الأجراء الذين تؤدى لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان، من يوم راحة تعويضية يؤدى عنه الأجر، حتى ولو ضمن لهم المشغل أجرا أدنى، ويضاف يوم الراحة التعويضية إلى عطلتهم السنوية المؤدى عنها.

المادة 225

يمكن، باتفاق بين المشغل وكل أجير من الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة 224 أعلاه، تم تشغيله يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة، استبدال التعويض الإضافي المنصوص عليه في نفس المادة، براحة تعويضية مؤدى عنها، ويستفيد منها الأجير طبقا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224.

المادة 226

إذا شغل المشغل، أجراءه كلهم أو بعضهم خلافا للمادة 217، وجب عليه أن يؤدي لهم، إضافة إلى الأجر المستحق لهم عن ذلك اليوم، تعويضا نسبته 100% من هذا الأجر.

المادة 227

يمكن، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب يوم العطلة، شرط أن تستدرك خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ تلك العطلة، وألا يباشر الاستدراك في اليوم الذي يجب أن يستفيد فيه الأجير من راحته الأسبوعية، ولا أن يؤدي ذلك إلى تجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم.

يمكن أن يقع الاستدراك في يوم الراحة الأسبوعية الذي اعتادته المؤسسة، غير أنه لا يمكن مباشرة هذا الاستدراك إذا صادف يوم الراحة الأسبوعية يوم عيد مؤدى عنه.

يجب على المشغل، أن يبلغ كتابة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، التواريخ التي سيباشر فيها الاستدراك.

المادة 228

يؤدى الأجر عن الساعات المستدركة بنفس الشروط التي يؤدى بها عن ساعات الشغل العادية.

المادة 229

إذا كان الأجراء يستفيدون من الراحة، حسب اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، أثناء أيام أعياد غير الأعياد المؤدى عنها التي حددت وفقا للمادة 217، أو أيام عطل، خاصة حلول مناسبات محلية أو أحداث محلية، وجب استدراك الساعات الضائعة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 227، سواء ترتب عن ذلك أداء أجر أم لا.

المادة 230

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل الأجراء في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل؛

- عدم أداء الأجر عن أيام العطل التي تقرر الأداء عنها باعتبارها أوقات شغل فعلي طبقا للمادة 218؛

- عدم تقدير التعويض وفق أحكام المادة 219؛

- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 224 إلى أجراء المؤسسات المشار إليها في المادة 223 الذين اشتغلوا يوم عطلة يتعطل فيه الشغل ويؤدى عنه الأجر؛

- عدم إتاحة الراحة التعويضية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224 وفي المادة 225، أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادتين المذكورتين؛

- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 226؛

- استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب عطلة، وفق شروط تخالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 227؛

- عدم إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل بالتواريخ التي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكلف بالتفتيش، على نحو يخالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 227؛

- الأداء عن ساعات الشغل المستدركة، على نحو يخالف أحكام المادة 228؛

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هذا الباب على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الرابع: العطلة السنوية المؤدى عنها

الفرع الأول: مدة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 231

يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛

- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.

المادة 232

يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي.

المادة 233

إذا أبرم عقد شغل لمدة محددة، وجب أن يكون الأجير قد استفاد من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، قبل انتهاء أجل ذلك العقد.

المادة 234

تقدر فترة الشغل التي يترتب عنها الحق في العطلة الإضافية عن الأقدمية المحددة في المادة 232 أعلاه، إما من تاريخ بداية استحقاق العطلة السنوية المؤدى عنها، وإما عند تاريخ انتهاء العقد، عندما يخول هذا الأخير حق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 235

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل، التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

لا تحتسب التوقفات عن الشغل بسبب المرض، ضمن فترة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 236

يراد "بأيام الشغل الفعلي" الأيام التي هي غير أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد المؤدى عنها، وأيام العطل التي يتعطل فيها الشغل في المؤسسة.

المادة 237

يراد "بمدة الشغل المتصلة" المشار إليها في المادة 231 أعلاه، الفترة التي يكون فيها الأجير مرتبطا بمشغله بعقد شغل، ولو كان موقوفا طبقا للفقرات الخمس الأولى من المادة 32 أعلاه.

المادة 238

يجب عند تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، مراعاة ما يلي:

- تعد ستة وعشرون يوما من الشغل الفعلي بمثابة شهر من الشغل؛

- تعد كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة، مدتها 191 ساعة في النشاطات غير الفلاحية، و208 ساعة في النشاطات الفلاحية، بمثابة شهر من الشغل.

المادة 239

يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار الفترات المذكورة أسفله بمثابة فترات شغل فعلي، لا يمكن إسقاطها من مدة العطلة السنوية المؤدى عنها:

- فترات العطلة السنوية المؤدى عنها، المستحقة عن السنة الفارطة، أو الفترة المستحقة عن أجل الإخطار بالفصل عن الشغل؛

- الفترات التي يكون فيها عقد الشغل موقوفا، وذلك في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و2 و3 و4 و5 من المادة 32 أو بسبب التعطل عن الشغل، أو بسبب التغييات المرخص بها ما لم تتعد مدتها عشرة أيام في السنة، أو بسبب إغلاق المؤسسة مؤقتا بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري،أو قوة قاهرة.

المادة 240

يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. وتتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 أدناه.

غير أنه يمنع أن تؤدي تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنويا، إلى أقل من اثني عشر يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادة 241

يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 242

يكون باطلا، كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلي عن التمتع بها، ولو كان ذلك مقابل تعويض.

المادة 243

يجب التمييز بين مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين أجل الإخطار المنصوص عليه في المادة 43.

الفرع الثاني: فترة العطلة السنوية المؤدى عنها وتنظيمها

المادة 244

يمكن الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها، خلال أية فترة من فترات السنة.

تحدد في كل ولاية، أو عمالة، أو إقليم، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[34]، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، الفترات التي لا يمكن للأجراء الذين يشتغلون في الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، الاستفادة خلالها من العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلهم السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدة الأقدمية في المقاولة.

غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع المعنيين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلهم السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة، يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق والسجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقررا في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلته السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

يقوم المشغل في الحالتين المشار إليهما في الفقرة السالفة بإشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بالتغيير، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل.

---

34 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 343.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد الفترات التي لا يمكن للأجراء الذين يشتغلون في الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها الاستفادة خلالها من العطلة السنوية المؤدى عنها، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 986.

المادة 246

يجب اطلاع كل من له حق في العطلة السنوية المؤدى عنها، على جدول المغادرة، وذلك قبل تاريخ المغادرة بثلاثين يوما على الأقل ما لم تنص اتفاقية شغل جماعية أو نظام داخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير، ويثبت جدول المغادرة في مكان اعتاد الأجراء ارتياده في أماكن الشغل وخاصة في المكاتب، والمستودعات، والأوراش.

يجب أن يضمن جدول المغادرة، في سجل يوضع باستمرار رهن إشارة الأجراء، والأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.

يتم تسجيل جدول المغادرة في الملصق وفي السجل خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى من هذه المادة.

الفرع الثالث: شروط إغلاق المؤسسات بمناسبة فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 247

يجب على المشغل، إذا اقترنت العطلة السنوية المؤدى عنها، بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك.

يجب في هذه الحالة، أن يتقاضى جميع الأجراء، تعويضا عن العطلة السنوية المؤدى عنها يعادل مدة الإغلاق، أيا كانت المدة التي قضوها في الشغل حتى تاريخ الإغلاق.

المادة 248

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، أن يأمر المؤسسات بإجراء تناوب فيما بينها، تفاديا لحدوث تزامن في إغلاق المؤسسات المزاولة لنشاط واحد، في نطاق الجماعة نفسها، أو العمالة، أو الإقليم.

تحدد كيفيات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعنيين، ثم يعرض برنامج التناوب على عامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وإذا لم يحصل الاتفاق، أو إذا لم يوافق عليه العامل، تولى هذا الأخير تحديد فترة العطل السنوية المؤدى عنها لتلك المؤسسات.

الفرع الرابع: التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها والتعويض عن عدم التمتع بها في حالة إنهاء العقد

المادة 249

يستحق الأجير أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

المادة 250

يتكون التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها من الأجر وتوابعه، سواء كانت مادية أو عينية.

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابعة في خدمة مقاولة واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفادة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، أو عند الاقتضاء، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستفد منها.

يعادل كل جزء من شهر الشغل الذي بدأه الأجير، شهرا كاملا من الشغل، يجب مراعاته عند احتساب مبلغ التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 252

يستحق الأجير، عند إنهاء عقد شغله، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوما ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أتمه في الشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا ثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقاولة فترة تساوي على الأقل شهرا من الشغل.

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يشتغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة، بحكم طبيعة شغلهم، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقاولة، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوما من أيام الشغل الفعلي، فإنه يجب على المشغل أو المقاولة، في نهاية كل سنة شمسية، أن يؤدي لهم تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يعادل أجر يوم ونصف يوم، عن كل فترة من ستة وعشرين يوما، قضوها متصلة أو غير متصلة في الشغل الفعلي.

يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة.

المادة 254

يستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أيا كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد الشغل.

المادة 255

إذا أنهى أجير عقد شغله، دون مراعاة لأجل الإخطار الواجب عليه تجاه مشغله، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 43 أعلاه، أمكن للمشغل إجراء مقاصة بين التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين التعويض عن أجل الإخطار.

المادة 256[35]

المادة 257

يؤدي المشغل لورثة الأجير الذي توفي قبل أن يستفيد من عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، والذي كان من حقه أن يتقاضاه لو أنهي العقد يوم وفاته.

المادة 258

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، والتعويض عن عدم التمتع بها، وفق المبادئ الواردة في هذا الفرع[36].

الفرع الخامس: أداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها وضمان استيفائه بامتياز

المادة 259

يؤدى التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعني بالأمر.

المادة 260

يؤدى التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في الحالتين المنصوص عليهما في المادتين 251 و252 أعلاه، في نفس الوقت الذي يتسلم فيه الأجير الذي أنهي عقده، آخر أجر له.

35 - تم نسخ المادة 256 بموجب المادة الفريدة من القانون رقم 48.06 بحذف الخدمة العسكرية سالف الذكر.

36 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 344.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها والتعويض عن عدم التمتع بها، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 987.

المادة 261

يستفيد الأجير، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون العقود والالتزامات، من امتياز الرتبة الأولى المقرر في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما له من تعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعويض عن عدم التمتع بها، سواء تم ضم العطلتين السنويتين المؤدى عنهما أم لا.

الفرع السادس: منع تشغيل الأجراء أثناء فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 262

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجرائه بأداء شغل، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان الشغل خارج المقاولة.

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجراء مقاولة أخرى، بشغل يؤديه أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، وهو يعلم أن هذا الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها.

المادة 263

يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، أن ينجز أشغالا بمقابل خلال عطلته.

الفرع السابع: أحكام خاصة بالأجير المشتغل بمنزله، وبالوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 264

يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة والصناعة، الذي يمارس مهنته وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 79 إلى 85 أعلاه، تعويضا عن عطلته السنوية المؤدى عنها، يحتسب له على أساس متوسط الأجر، الذي تقاضاه خلال الإثني عشر شهرا، التي سبقت العطلة. وتخصم منه، عند الاقتضاء، المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها المعني بالأمر بسبب شغله.

لا يمكن أن يترتب عن أداء هذا التعويض، تخفيض في مبلغ العمولات المستحقة للمعني بالأمر، وفق الشروط المنصوص عليها في العقد، بسبب ما قام به من شغل قبل مغادرته الشغل لقضاء عطلته.

في حالة تعدد المشغلين الذي يشتغل لحسابهم الأجير المشتغل بمنزله، أو الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة، فإن موعد الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها يحدد من طرف أقدم مشغل له.

الفرع الثامن: أحكام خاصة بالأجراء المصابين بحادثة شغل أو بمرض مهني

المادة 265

يجب على المشغل، أن يؤجل إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها للأجير المصاب بحادثة شغل إلى أن يلتئم جرحه.

لا تحتسب المبالغ التي تؤدى على أساس التعويض اليومي إلى الأجير المصاب، عند تحديد مقدار التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو التعويض عن عدم التمتع بها.

المادة 266

إذا أصيب أجير بحادثة شغل، وانقطع بعد التئام جرحه عن الشغل بالمقاولة التي كان يشتغل بها وقت إصابته، وجب أن يؤدى له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في نفس الوقت الذي تؤدى له فيه آخر دفعة من تعويضه اليومي طبقا للتشريع المعمول به في حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 267

تطبق مقتضيات المادتين 265 و266 أعلاه في حالة مرض مهني.

الفرع التاسع: مقتضيات زجرية

المادة 268

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- رفض إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها، أو رفض التعويض عن عدم التمتع بها عن المدة المقررة في المواد 231 و232 و235 و239 والفقرة الثانية من المادة 240؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 247؛

- عدم أداء التعويض المستحق عن العطلة السنوية المؤدى عنها طبقا للمادتين 249 و264؛

- عدم أداء التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها طبقا للمواد 251 و252 و253 و256 و257 و266؛

- عدم التقيد بمقتضيات المادة 262.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس: الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص التغيب الممنوحة لأسباب شخصية

الفرع الأول: الإجازة بمناسبة الولادة

المادة 269

يستفيد كل أجير من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلا بنسبه.

يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والأجير، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة.

إذا صادف وقوع الولادة، الفترة التي يكون فيها الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها، أو في إجازة بسبب مرض، أو حادثة أيا كان نوعها، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة 270

يستحق الأجير خلال أيام إجازته الثلاثة، تعويضا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

يؤدى هذا التعويض إلى الأجير، من طرف مشغله، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجير بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية.

يسترجع المشغل التعويض المذكور، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق.

الفرع الثاني: إجازة المرض

المادة 271

يجب على كل أجير، تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة، أن يبرر ذلك، ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك.

يجب على الأجير، إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام، إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه، والإدلاء له بشهادة طبية تبرر غيابه، إلا إذا تعذر عليه ذلك.

يمكن للمشغل أن يعهد على نفقته، إلى طبيب يختاره بنفسه، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا، داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير.

المادة 272

يمكن للمشغل أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوما متوالية خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله.

المادة 273

لا يؤدى الأجر عن الغياب بسبب مرض غير المرض المهني، أو حادثة غير حادثة الشغل، أيا كانت دورية أداء الأجر، ما لم ينص عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على خلاف ذلك.

الفرع الثالث: بعض التغيبات

المادة 274

يستفيد الأجير من رخص تغيب، بسبب أحداث عائلية، وتحدد مددها كما يلي:

1 – الزواج:

- زواج الأجير: أربعة أيام؛
- زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه: يومان؛

2 – الوفاة:

- وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛
- وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان.

3 – تغيبات أخرى:

- الختان: يومان؛
- عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفوليه من الأبناء: يومان.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص التغيب لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المادة 276

لا يؤدى الأجر عن التغيبات المنصوص عليها في المادة 274 أعلاه، إلا لفئات الأجراء الذين يتقاضون أجورهم شهريا، ما لم ينص على خلاف ذلك عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

غير أن الأجر يؤدى عن التغيبات المنصوص عليها أدناه في الحدود التالية:

- يومين عن زواج الأجير؛

- يوم واحد في حالة وفاة زوج الأجير، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا أجراءهم، الذين هم أعضاء في المجالس الجماعية، رخصا للتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس، واللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها.

لا يؤدى الأجر عن التغيبات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

يمكن استدراك ساعات الشغل الضائعة، بسبب التغيبات المشار إليها في هذه المادة، مع مراعاة المقتضيات المتعلقة بمدة الشغل، المشار إليها في الباب الأول من القسم الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون.

الفرع الرابع: مقتضيات زجرية

المادة 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تخويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269؛

- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270، أو أداؤه بشروط تخالف أحكام هذه المادة؛

- عدم الترخيص بأيام التغيب المنصوص عليها في المادة 274، أو الترخيص بمدة أدنى من المدة المحددة في هذه المادة؛

- عدم أداء الأجر عن أيام التغيب في الحالة المنصوص عليها في المادة 276، أو أداء أجر يقل عما نصت عليه هذه المادة.

تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس: المراقبة

المادة 279

يجب على المشغل، لتمكين السلطات المختصة من مراقبة تطبيق أحكام القسم الثالث من الكتاب الثاني، أن يمسك جميع المستندات المستعملة كوسائل للمراقبة والإثبات، وفق الشكليات، وتبعا للكيفيات المحددة في هذا القانون، وفي النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه.

المادة 280

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم مسك الوثائق المشار إليها في المادة 279 أعلاه.

القسم الرابع: حفظ صحة الأجراء وسلامتهم[37]

الباب الأول: أحكام عامة

المادة 281

يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة.

المادة 282

يجب أن تكون أماكن الشغل، مجهزة تجهيزا يضمن سلامة الأجراء، ويسهل شغل الأجراء المعاقين المشتغلين بها.

---

37 - قارن مع القرار الوزيري تعين بموجبه التدابير العامة المتعلقة بالوقاية والنظافة والمطبقة على جميع المؤسسات التي تتعاطى فيها مهنة تجارية أو صناعية أو حرة، الجريدة الرسمية عدد 2099 بتاريخ 29 ربيع الثاني 1372 (16 يناير 1953)، ص 186.

يجب أن تكون الآلات، وأجهزة التوصيل، ووسائل التدفئة، والإنارة، والأدوات الخفيفة، والأدوات الثقيلة، مجهزة بوسائل للوقاية، ذات فعالية معترف بها، وأن توفر لها أضمن شروط الأمان الممكنة، تفاديا لما قد يترتب عن استعمالها من خطر على الأجراء.

المادة 283

يمنع، شراء أو استئجار الآلات، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطرا على الأجراء، والتي تتوفر أصلا على وسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها، دون أن تكون هذه الآلات، أو أجزاء الآلات، مجهزة بهذه الوسائل.

المادة 284

يجب أن يكون الأجراء الذين يشتغلون في الآبار، أو أنابيب الغاز، أو قنوات الدخان، أو آبار المراحيض، أو الأحواض، أو أي أجهزة قد تحتوي على غازات ضارة، مشدودين برباط، أو محميين بأية وسيلة أخرى من وسائل الأمان بما فيها الأقنعة الواقية.

المادة 285

يجب أن تكون الآبار، والمنافذ، أو فتحات الهبوط محاطة بسياجات، وأن تكون المحركات محاطة بعوازل، أو محمية بحواجز واقية كما يجب أن تكون السلالم متينة، ومجهزة بدرابيز صلبة وقوية، وأن تكون سقالات البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها تسعين سنتمترا على الأقل.

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات، كسواعد المحرك ودواليبه، والعجلات، وأذرع التوصيل، والمسننات، ومخاريط أو أساطين الاحتكاك، مجهزة بوسائل للوقاية أو معزولة عن الأجراء. وتقاس على ذلك السيور، أو الحبال المعدنية، إذا كانت تعبر أماكن الشغل، أو تستعمل مرفوعة من الأرض بأقل من مترين، بواسطة بكرات ناقلة.

يجب توفير أجهزة ملائمة للآلات، وأن توضع هذه الأجهزة رهن إشارة الأجراء، لتجنيبهم ملامسة السيور وهي في حالة اشتغال.

المادة 287

يمنع على المشغل، السماح لأجرائه باستعمال مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

يمنع أيضا، على المشغل، السماح لأجرائه بأن يستعملوا، بشروط تتنافى والشروط المحددة بنص تنظيمي[38]، مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات، قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

المادة 288

يجب على المشغل، إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن موادا، أو مستحضرات خطرة، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيرا مكتوبا، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات.

المادة 289

يجب على المشغل، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس من خطر الآلات. ويجب عليه أن يلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها، إعلانا سهل القراءة، يحذر من مخاطر استعمال الآلات، ويشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها في هذا الشأن.

يمنع على أي أجير، أن يستعمل آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية مثبتة في مكانها المناسب، ويمنع عليه أن يعطل هذه الوسائل التي جهزت بها الآلة التي يشتغل عليها.

يمنع تكليف أي أجير باستعمال آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية التي جهزت بها مثبتة عليها في مكانها المناسب.

يمنع تكليف أي أجير بأن يحمل يدويا أي حمولات من شأنها أن تعرض صحته أو سلامته للخطر.

---

38 - أنظر المرسوم رقم 2.08.528 الصادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) يتعلق بحماية العمال ضد المخاطر الناجمة عن البنزين والمواد التي تفوق فيها نسبة البنزين 1 بالمائة من الحجم، كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 5738 بتاريخ 3 جمادى الآخرة 1430 (28 ماي 2009)، ص 3104؛

- أنظر كذلك المرسوم رقم 2.12.236 الصادر في 21 من محرم 1435 (25 نوفمبر 2013) بتحديد شروط استعمال الأجهزة أو الآلات التي قد تلحق الضرر بصحة الأجراء أو تعرض سلامتهم للخطر؛ الجريدة الرسمية عدد6214 بتاريخ 15 صفر 1435 (19 ديسمبر 2013)، ص 7617؛

- أنظر كذلك المرسوم رقم 2.12.431 الصادر في 21 من محرم 1435 (25 نوفمبر 2013) بتحديد شروط استعمال مستحضرات أو مواد قد تلحق الضرر بصحة الأجراء أو تعرض سلامتهم للخطر؛ الجريدة الرسمية عدد 6212 بتاريخ 15 صفر 1435 (19 ديسمبر 2013)، ص 7622؛

- أنظر كذلك قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 4575.14 صادر في فاتح ربيع الأول 1436 (24 ديسمبر 2014) بتحديد ظروف استعمال الرصاص أو مركباته؛ الجريدة الرسمية عدد 6347 بتاريخ 9 جمادى الآخرة 1436 (30 مارس 2015)، ص 3465.

المادة 290

يجب على المشغل، أن يعرض للفحص الطبي الأجراء الذين ينوي تشغيلهم للقيام بأشغال، أو لشغل مناصب تستوجب إجراء فحص طبي مسبق، وأن يحتم عليهم بعد ذلك إجراء هذا الفحص بصفة دورية.

المادة 291

يجب على المشغل، أن يؤدي إلى الأجراء أجر الوقت الذي يقضونه من أجل تنفيذ التدابير التي تفرضها عليهم قواعد حفظ الصحة، باعتباره وقتا من أوقات الشغل.

المادة 292

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد التدابير التطبيقية العامة[39]، فيما يتعلق بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 أعلاه، والتدابير التطبيقية الخاصة بتلك المبادئ، مراعية في هذه الحالة ما تقتضيه خصوصية بعض المهن والأشغال من متطلبات.

المادة 293

يعد عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة، بالمفهوم الذي يعنيه هذا القانون والمقتضيات الصادرة في شأن تطبيقه، خطأ جسيما، يمكن أن يترتب عنه فصلهم من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن الضرر، إذا سبق اطلاعهم بكيفية قانونية على تلك التعليمات وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 289 أعلاه.

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تباشر في إطارها الأشغال في المناجم والمقالع، والمنشآت الكيماوية ظروفا صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعا خصوصيا، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي[40] القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستنجزون أشغالا منزلية.

---

39 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 93.08 صادر في 6 جمادى الأولى 1429 (12 ماي 2008) بتحديد التدابير التطبيقية العامة والخاصة المتعلقة بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 من مدونة الشغل؛ الجريدة الرسمية عدد 5680 بتاريخ 7 ذو القعدة 1429 (6 نوفمبر 2008)، ص 4072.

40 - مرسوم رقم 2.12.262 صادر في 20 من شعبان 1433 (10 يوليو 2012) بتحديد القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستنجزون أشغالا منزلية؛ الجريدة الرسمية عدد 6067 بتاريخ 3 رمضان 1433 (23 يوليو 2012)، ص 4266.

المادة 296

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- عدم التقيد بأحكام المادة 281؛

- عدم تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام المادة 282، أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في المواد 284 إلى 286؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 287.

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و288 و289 و290 و291.

المادة 298

إذا أصدرت المحكمة حكما بالعقوبات من أجل مخالفة مقتضيات المواد 281 و282 و285 و286، فإنها تحدد بالإضافة إلى ذلك، الأجل الذي يجب أن تنفذ فيه الأشغال الواجب إنجازها، على ألا يتجاوز هذا الأجل ستة أشهر من تاريخ صدور الحكم.

يمنع تسجيل أية مخالفة جديدة لنفس السبب، طيلة الأجل الذي يحدد طبقا لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 299

تضاعف الغرامات المترتبة عن مخالفة مقتضيات المواد السابقة، المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العود، إذا تم ارتكاب أفعال مماثلة داخل السنتين المواليتين لصدور حكم نهائي.

المادة 300

يمكن للمحكمة، في حالة خرق المقتضيات التشريعية، أو التنظيمية، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة، أن تصدر حكمها بالإدانة، مقرونا بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة، طيلة مدة لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام، ولا أن تتجاوز ستة أشهر، سواء كانت مسطرة الإنذار سارية أم لا، ويستوجب الإغلاق مراعاة المنع المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 90 من القانون_الجنائي. وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات، تطبق العقوبات المنصوص عليها في الفصل 324 من القانون الجنائي.

يمكن للمحكمة، في حالة العود، أن تصدر حكمها بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و324 من القانون الجنائي.

المادة 301

يجب على المشغل أن يستمر، طيلة مدة الإغلاق المؤقت، في أداء ما يستحقه أجراؤه من أجور، وتعويضات، وفوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق.

إذا أصبح الإغلاق نهائيا وأدى إلى فصل الأجراء من شغلهم، وجب على المشغل أن يؤدي لهم التعويضات، التي يستحقونها في حالة إنهاء عقد الشغل، بما في ذلك التعويض عن الضرر.

الباب الثاني: الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طنا

المادة 302

يجب على كل من يرسل طردا أو شيئا لا يقل وزنه عن ألف كيلو غرام، أيا كانت وسيلة النقل المراد استعمالها، أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه، والوضع الذي ينبغي أن يكون عليه أثناء الشحن. ويجب أن يكون ذلك مكتوبا على الوجه الخارجي للطرد بحروف واضحة وثابتة، حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي[41].

يمكن في الأحوال الاستثنائية، التي يصعب معها تحديد الوزن تحديدا دقيقا، أن يقدر حد أقصى للوزن المسجل على الطرد بناء على حجمه، وطبيعته.

يتولى وكيل المرسل، في حالة غياب هذا الأخير، كتابة البيانات المشار إليها في الفقرتين أعلاه.

المادة 303

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم كتابة البيانات المنصوص عليها في المادة 302 على ظهر الطرد، أو عدم كتابتها على النحو المنصوص عليه في نفس المادة، أو في النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيقها.

الباب الثالث: المصالح الطبية للشغل

المادة 304

يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى:

1 – المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيرا؛

---

41 - مرسوم رقم 2.04.468 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد البيانات التي يجب أن تتضمنها الطرود التي لا يقل وزنها عن ألف كيلوغرام، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 10.

2 – المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 305

يجب على المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها التي تشغل أقل من خمسين أجيرا أن تحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[42].

يوافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها الترابي والمهني، بعد موافقة الطبيب المكلف بتفتيش الشغل.

يجب على المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، أن تقبل عضوية كل مقاولة داخلة في نطاق اختصاصها، ما لم ير المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلاف ذلك.

المادة 306

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب، أو أطباء الشغل، تكريسه للأجراء[43]، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء، وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة.

يجب على المقاولات المفروض عليها أن تحدث مصلحة طبية مستقلة طبقا للمادة 304 أعلاه، أن تتوفر على طبيب شغل طيلة ساعات الشغل.

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنويا، تقريرا حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتدبيرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[44].

---

42 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 3124.10 صادر في 15 من ذي الحجة 1431 (22 نوفمبر 2010) بتطبيق أحكام المادتين 305 و330 من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5902 بتاريخ 17 محرم 1432 (23 ديسمبر 2010)، ص 5406.

43 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 3126.10 صادر في 15 من ذي الحجة 1431 (22 نوفمبر 2010) بتحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب أو أطباء الشغل تكريسه للأجراء، الجريدة الرسمية عدد 5902 بتاريخ 17 محرم 1432 (23 ديسمبر 2010)، ص 5413.

المادة 308

تتحمل المقاولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل.

المادة 309

يسهر على سير المصالح الطبية للشغل، طبيب أو أكثر، يطلق عليهم "أطباء الشغل". ويجب عليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم.

المادة 310

يجب أن يكون أطباء الشغل، حاصلين على شهادة تثبت أنهم مختصون في طب الشغل.

يجب على أطباء الشغل أن يكونوا مسجلين في جدول هيئة الأطباء، ومرخصا لهم بمزاولة الطب.

المادة 311

يجب على طبيب الشغل الأجنبي، أن يكون حاصلا، إضافة إلى ما ذكر في المادة 310 أعلاه، على الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب[45].

المادة 312

يرتبط طبيب الشغل بالمشغل، أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، بعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة[46].

المادة 313

يجب أن يكون، كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 314

يجب على طبيب الشغل، في جميع الظروف، أن يؤدي مهمته بكل استقلال وحرية، سواء إزاء المشغل أو تجاه الأجراء، وألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته.

---

44 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 3125.10 صادر في 15 من ذي الحجة 1431 (22 نوفمبر 2010) بتحديد نموذج التقرير السنوي الذي يعده رئيس المصلحة الطبية للشغل حول تنظيم المصلحة وسيرها وتدبيرها المالي عن السنة الفارطة، الجريدة الرسمية عدد 5902 بتاريخ 17 محرم 1432 (23 ديسمبر 2010)، ص .5410

45 - انظر المواد 516 إلى 521 من هذا القانون.

46 - الفصل 45 من قرار المقيم العام بتاريخ 8 يونيو 1953 المتعلق بمدونة أخلاقيات الأطباء (منشور فقط باللغة الفرنسية)، الجريدة الرسمية عدد 2121 بتاريخ 19 يونيو 1953، ص 828**.**

المادة 315

يجب أيضا على المصالح الطبية للشغل، المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، أن تستعين في جميع أوقات الشغل، بمساعدين اجتماعيين، أو ممرضين حاصلين على إجازة الدولة، ومرخص لهم وفقا للتشريع الجاري به العمل، في ممارسة أشغال المساعدة الطبية. ويحدد بنص تنظيمي[47]، عددهم تبعا لعدد الأجراء الموجودين في المقاولة.

المادة 316

يجب إحداث مصلحة حراسة طبية، طبقا للشروط والقواعد التي تحدد بنص تنظيمي[48].

المادة 317

يجب تلقين أجيرين على الأقل من الأجراء الذين يعملون داخل كل ورشة تنجز فيها أشغال خطرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولي المستعجل.

لا يمكن اعتبار الأجراء الذين تم تكوينهم لتقديم الإسعافات الأولية قائمين مقام الممرضين المشار إليهم في المادة 315 أعلاه.

المادة 318

يؤدي طبيب الشغل دورا وقائيا، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملاءمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنيبهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء.

المادة 319

يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية، تقديم علاجات للأجراء في الأحوال الاستعجالية عند وقوع حوادث أو ظهور أمراض داخل المقاولة، وإسعاف كل أجير تعرض لحادثة شغل، إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقف الأجير عن شغله.

غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية الأجير في الاستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

---

47 - مرسوم رقم 2.05.751 صادر في 6 جمادى الآخرة 1426 (13 يوليو 2005) بتطبيق أحكام المادتين 315 و316 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5336 بتاريخ 14 جمادى الآخرة 1426 (21 يوليو 2005)، ص 2072.

48 - نفس المرسوم المشار إليه أعلاه.

المادة 320

يكون طبيب الشغل مؤهلا لاقتراح تدابير فردية، كالنقل من شغل إلى آخر، أو تحويل منصب الشغل، إذا كانت تلك التدابير تبررها اعتبارات تتعلق خاصة بسن الأجير، وقدرته البدنية على التحمل، وحالته الصحية.

يجب على رئيس المقاولة، أخذ تلك المقترحات بعين الاعتبار. ويجب عليه إذا رفض العمل بها، بيان الأسباب التي حالت دون الأخذ بها.

يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، في حالة حدوث صعوبات أو عدم اتفاق، إصدار قرار في الموضوع، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 321

يضطلع طبيب الشغل بدور استشاري، خصوصا بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية:

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقاولة؛
- وقاية الأجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم؛
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنايات والتجهيزات المستحدثة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسمي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، ودراسة وتيرة الشغل.

المادة 322

يجب استشارة طبيب الشغل في ما يلي:

1 – المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل؛

2 – التقنيات الجديدة للإنتاج؛

3 – المواد والمستحضرات الجديدة.

المادة 323

يجب على رئيس المقاولة أن يطلع طبيب الشغل على تركيبة المنتجات التي يستعملها في مقاولته.

يجب على طبيب الشغل أن يحفظ أسرار المعدات الصناعية والتقنية، وكذا أسرار تركيبة المنتجات المستعملة.

المادة 324

يجب على طبيب الشغل أن يصرح، وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، وكذلك الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

المادة 325

يقوم طبيب الشغل بمسك بطاقة للمقاولة، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار والأمراض المهنية إن وجدت، وعدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض.

توجه هذه البطاقة للمشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة، وتوضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مفتش الشغل.

المادة 326

يجب على رئيس المقاولة، أن يقدم لطبيب الشغل، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقاولة لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحث على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيده في شغله.

المادة 327 [49]

يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل،

إخضاع الأجراء المبينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل:

1 – كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الآجال قبل انقضاء فترة الاختبار؛

2 – كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة؛

3 – كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها؛

4 – كل أجير، في الأحوال التالية:

- بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني؛

---

49 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2625.12 صادر في 26 من شعبان 1433 (16 يوليو 2012) بتحديد كيفيات تطبيق مقتضيات المادة 327 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ الجريدة الرسمية 6092 بتاريخ 2 ذو الحجة 1433 (18 أكتوبر 2012)، ص 5434.

- بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني؛

- بعد تكرار الغياب لسبب صحي؛

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كيفيات تطبيق مقتضيات هذه المادة.

المادة 328

يمكن لطبيب الشغل، عند الضرورة، أن يطالب بأن تجرى للأجير، على نفقة المشغل، فحوص تكميلية عند بداية تشغيله.

تخضع لنفس الإجراء، الفحوص التكميلية التي يطالب بها طبيب الشغل خلال زياراته التفقدية، حينما تدعو الضرورة إلى إجرائها، بهدف البحث عن الأمراض المهنية أو المعدية.

المادة 329

يؤدى الأجر عن الوقت الذي استلزمته الفحوص الطبية المجراة على الأجراء، باعتباره وقتا عاديا من أوقات الشغل.

المادة 330

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل شروط تجهيز الأماكن المخصصة للمصلحة الطبية للشغل[50]، سواء كانت الفحوص تجرى داخل المقاولة، أو في مركز مشترك بين عدة مقاولات.

المادة 331

يجب إحداث عيادة طبية ثانية، إذا كان للمصلحة الطبية من الأهمية ما يكفي لتشغيل طبيبين بوقت كامل.

الباب الرابع: مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

المادة 332

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس استشاري يسمى "مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية" وتكون مهمته تقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل، والمصالح الطبية للشغل، وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

---

50 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 3124.10 صادر في 15 من ذي الحجة 1431 (22 نوفمبر 2010) بتطبيق أحكام المادتين 305 و330 من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5902 بتاريخ 17 محرم 1432 (23 ديسمبر 2010)، ص 5406.

المادة 333

يرأس مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، ويتكون من ممثلين عن الإدارة وعن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يمكن لرئيس المجلس، أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص يراعى في اختياره ما يتوفر عليه من كفاءات في مجال اختصاص المجلس.

المادة 334

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي[51].

المادة 335

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي:

- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقا لمقتضيات المادة 304؛

- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقا للمادة 305 أو إحداثها خلافا للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل؛

- رفض عضوية مقاولة أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقا لمقتضيات المادة 305؛

- تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و311؛

- عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316، أو عدم إدارتها وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي؛

- عرقلة طبيب الشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون؛

- عدم استشارة طبيب الشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم اطلاعه على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 329؛

- عدم التوفر على طبيب طيلة ساعات الشغل خلافا لمقتضيات المادة 306؛

- عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم؛

---

51 - مرسوم رقم 2.04.512 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد أعضاء مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير المجلس، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 12.

- عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والممرضين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو كونهم أقل عددا مما يحدده النص التنظيمي؛

عدم التقيد بمقتضيات المواد 327 و328 و331.

الباب الخامس: لجان السلامة وحفظ الصحة

المادة 336

يجب إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والتي يشتغل فيها خمسون أجيرا على الأقل.

المادة 337

تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من:

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا؛
- رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقاولة، يعينه المشغل؛
- طبيب الشغل بالمقاولة؛
- مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛
- ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقاولة عند وجودهما.

يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقاولة.

المادة 338

يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد أجراء المقاولة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقاولة ومحيطها؛
- الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل؛

- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقاولة؛

- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛

- تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المقاولة.

المادة 339

تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها، باستدعاء من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

يجب على اللجنة أيضا أن تجتمع على إثر كل حادثة ترتبت، أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة.

تعقد الاجتماعات داخل المقاولة، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا.

يؤدى الأجر عن الوقت المقضى في الاجتماعات باعتباره وقت شغل فعلي.

المادة 340

يجب على اللجنة، إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء، أو إصابته بمرض مهني، أو بمرض ذي طابع مهني.

يتولى إجراء التحقيق المنصوص عليه في الفقرة السابقة، عضوان من أعضاء اللجنة، يمثل أحدهما المشغل، ويمثل الآخر الأجراء، ويتعين عليهما أن يضعا تقريرا مطابقا للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[52]، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني.

المادة 341

يجب على المشغل، أن يبعث إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، نظيرا من التقرير المنصوص عليه في المادة السابقة، خلال الخمسة عشر يوما، الموالية لوقوع حادثة الشغل، أو لمعاينة المرض المهني، أو المرض ذي الطابع المهني.

المادة 342

يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تضع تقريرا سنويا، في نهاية كل سنة شمسية، حول تطور المخاطر المهنية بالمقاولة.

---

52 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 345.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج التقرير الواجب وضعه حول الظروف التي تقع فيها حادثة شغل أو الإصابة بمرض مهني أو ذي طابع مهني، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 988.

يحدد نموذج هذا التقرير بنص تنظيمي[53]، ويجب على المشغل توجيهه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، خلال أجل أقصاه التسعون يوما الموالية للسنة التي وضع بشأنها التقرير.

المادة 343

يضمن في سجل خاص، يجب وضعه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والطبيب المكلف بتفتيش الشغل، ما يلي:

- محاضر الاجتماعات التي تعقدها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث خطيرة؛
- التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل المقاولة؛
- البرنامج السنوي للوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 344

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

القسم الخامس: الأجر

الباب الأول: تحديد الأجر وأداؤه

الفرع الأول: أحكام عامة

المادة 345

يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر[54].

53 - مرسوم رقم 2.09.443 صادر في 5 ربيع الآخر 1431 (22 مارس 2010) بتحديد نموذج التقرير السنوي الذي يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة وضعه، في نهاية كل سنة شمسية، حول تطور المخاطر المهنية بالمقاولة، الجريدة الرسمية عدد 5832 بتاريخ 7 جمادى الأولى 1431 (22 أبريل 2010)، ص 2587.

54 - مرسوم رقم 2.11.247 صادر في 28 من رجب 1432 (فاتح يوليو 2011) يتعلق بالزيادة في الحد الأدنى القانوني للأجر في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة، الجريدة الرسمية عدد 5959 بتاريخ 9 شعبان 1432 (11 يوليو 2011)، ص 3306.

إذا لم يحدد الأجر بين الطرفين وفق المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه، تولت المحكمة تحديده وفق العرف. وإذا كان هناك أجر محدد سابقا افترض في الطرفين أنهما ارتضياه.

المادة 346

يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه.

المادة 347

يؤدى للأجير، عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل، في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته، أجر يحتسب بناء على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي.

غير أنه، إذا كان الأجير يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، وجب له عن ذلك الوقت الضائع، أجر يؤدى له على أساس معدل أجره خلال الستة والعشرين يوما السابقة، على ألا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا كان ضياع الوقت، في النشاطات غير الفلاحية، راجعا لأسباب خارجة عن إرادة الأجير، فإن الوقت المقضي بأماكن الشغل يحسب لفائدة الأجير ويؤدى عنه على أساس الأجرة العادية.

إذا تعذر على المشغل، في النشاطات الفلاحية، توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة، فإن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجرة نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله.

ويتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط.

المادة 348

إذا استدركت ساعات الشغل الضائعة غير المؤدى عنها، في حالة التوقف الجماعي لأجراء المقاولة عن الشغل لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، وجب أداء الأجر عنها بالقيمة العادية، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

المادة 349

تسري أيضا أحكام المادة السابقة، على النشاطات غير الفلاحية، بالنسبة للساعات الزائدة عن الثماني ساعات الأولى، إذا أسفر توزيع ساعات الشغل على أيام الأسبوع، عن رفع مدة الشغل اليومية إلى أزيد من ثماني ساعات في اليوم الواحد.

المادة 350

يجب أن يستفيد كل أجير، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، بموجب بند من بنود عقد الشغل، أو نظام داخلي، أو اتفاقية شغل جماعية، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي:

- 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل؛

- 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛

- 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل؛

- 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل؛

- 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي أداها الأجير متصلة، أو غير متصلة في نفس المقاولة أو لدى نفس المشغل.

لا يعتد بفترات الخدمة، متصلة كانت أو غير متصلة، لاستحقاق علاوة الأقدمية، إذا كانت قد أدخلت عند احتساب المبلغ الذي سبق للأجير أن تسلمه عند تعويضه عن الفصل من الشغل، وذلك بالنسبة للأجير الذي فصل من الشغل ثم عاد إليه.

المادة 352

تعد الفترات التالية، فترات شغل فعلي، بحيث لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها، لتخويل علاوة الأقدمية:

- فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه؛

- العطلة السنوية المؤدى عنها؛

- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاولة كليا أو جزئيا بفعل قوة قاهرة، كحالة الكوارث، أو توقف تيار كهربائي، أو تخفيض، أو خصاص في المواد الأولية؛

- الإغلاق المؤقت للمقاولة بسبب قوة قاهرة أو بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري.

المادة 353

يراعى عند احتساب علاوة الأقدمية، الأجر بمعناه الأساسي وتوابعه، والزيادات المستحقة عن الساعات الإضافية، باستثناء ما يلي:

1 – التعويضات العائلية؛

2 – الحلوان، ما لم يتعلق الأمر بالأجراء الذين تقتصر أجورهم عليه؛

3 – المكافآت التي تمنح إما على أقساط، وإما دفعة واحدة في نهاية السنة، أو في نهاية السنة المالية، بما فيها المكافآت المقدرة على أساس نسبة مئوية من أرباح المقاولة، أو من رقم معاملاتها؛

4 – المساهمات في الأرباح، وكل تبرع يتسم بطابع الاحتمال، ولا يمكن توقعه، ما لم يوجد ما يخالف ذلك في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي؛

5 – التعويضات أو المنح التي تؤدى للأجير عن:

- استرداد مصاريف أو نفقات سبق أن تحملها بسبب شغله؛

- المسؤولية؛

- وضعية صعبة؛

- إنجاز أشغال مضنية أو خطرة؛

6 – التعويض الممنوح للأجير عند حلوله مؤقتا محل أجير آخر في منصب من فئة أعلى من فئته، وكذا عن شغل أنجزه الأجير مؤقتا في منصب من المناصب التي تتطلب شغلا استثنائيا.

المادة 354

إذا كان الأجير يتقاضى أجره كله أو بعضه على أساس النسبة المئوية في الأرباح، أو العمولة، أو المردودية، أو القطعة، احتسبت له علاوة الأقدمية على أساس معدل الأجر الصافي الذي حصل عليه خلال الأشهر الثلاثة السابقة لتاريخ استحقاقه لهذه العلاوة.

المادة 355

تؤدى علاوة الأقدمية بنفس الشروط التي يؤدى بها الأجر.

الفرع الثاني: الحد الأدنى القانوني للأجر[55]

المادة 356

لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي[56]، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 357

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات غير الفلاحية، تبعا للقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل[57]، ويدخل في حسابه الحلوان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية.

لا تحتسب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر.

---

55 - نفس المرسوم السابق.

56 - نفس المرسوم السابق.

57 - قارن مع المرسوم رقم 2.06.378 الصادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بتغيير القرار الصادر في 19 من رمضان 1368 (16 يوليو 1949) بتحديد قيمة الوهبات والمنافع العينية الممنوحة لبعض فئات الشغالين والداخلة في تقدير الأجرة الدنيا، الجريدة الرسمية عدد 5746 بتاريخ 2 رجب 1430 (25 يونيو 2009)، ص 3682.

المادة 358

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولة.

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر:

- في النشاطات غير الفلاحية، على أساس أجر ساعة شغل.

- في النشاطات الفلاحية، الأجر المؤدى عن يوم شغل.

المادة 359

يحق للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر، ما لم يحدث نقص في حجم الشغل المنجز، لا يمكن أن ينسب إلى سبب خارج عن الشغل وذلك إذا ثبت بناء على معاينة يقوم بها خبير مقبول، أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير. وفي هذه الحالة، لا يستحق الأجير، إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا.

المادة 360

يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق، فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر.

الفرع الثالث: مقتضيات زجرية

المادة 361

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- عدم أداء علاوة الأقدمية المنصوص عليها في المادة 350، أو أدائها بما دون المبلغ المحدد في نفس المادة، أو احتسابها بطريقة لا تطابق أحكام المواد 352 إلى 355؛

- عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و348 و349، أو أدائها بما لا يطابق أحكام المواد الآنفة الذكر؛

- عدم أداء الأجر، أو أداء أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر، خلافا للمادة 356؛

- عدم أداء الأجر للأجير المشار إليه في المادة 359، أو إعطائه أجرا دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في غير الحالة المنصوص عليها في تلك المادة، وهي الحالة التي لا يستحق الأجير فيها إلا الأجر الذي يتناسب والشغل الذي أداه فعلا.

تكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع، إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي، تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي احتجزت له كلا أو بعضا دون سبب قانوني.

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

الباب الثاني: أداء الأجور

المادة 362

يجب أن تؤدى الأجور بالعملة المغربية، رغم كل شرط مخالف.

يمكن أن تعطى للأجراء فوائد عينية، في المهن أو في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك.

المادة 363

يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوما، كما يجب أن يؤدى للمستخدمين أجرهم مرة في الشهر على الأقل.

يجب أداء العمولات المستحقة للوكلاء المتجولين، والممثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

المادة 364

يمكن، إذا تعلق الأمر بالشغل على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية لإنجاز أي شغل يتطلب أزيد من خمسة عشر يوما، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراض بين الطرفين، شرط أن يتقاضى الأجير وجوبا أقساطا مسبقة كل خمسة عشر يوما، بحيث يستوفي أجره كاملا خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتسليمه الشغل الذي قام بإنجازه.

المادة 365

يجب أداء الأجر للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس الساعة، أو اليوم، خلال الأربع والعشرين ساعة الموالية لفصله عن شغله، وخلال الإثنين والسبعين ساعة الموالية لمغادرته لشغله، إذا ترك مشغله من تلقاء نفسه.

المادة 366

يمنع أداء الأجر يوم راحة الأجير.

غير أنه يمكن أداء الأجور في ذلك اليوم، بالنسبة لأجراء مقاولة بناء، أو أشغال عمومية، إذا كان يوم الراحة يوافق يوم سوق، شرط أن تؤدى إليهم الأجور، قبل الساعة التاسعة صباحا.

المادة 367

يجب، في النشاطات غير الفلاحية، أداء الأجور عن كل ساعة من ساعات الشغل للأجراء الذين يشتغلون لمدة زمنية معينة، إذا لم تكن هذه الساعات، موزعة داخل المقاولة خلال الأسبوع، بكيفية معلومة مسبقا.

لا تسري أحكام الفقرة السابقة على الأجراء الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أو العمولة، ولا على الذين يتقاضون أجرا ثابتا مرة في الأسبوع، أو الأسبوعين، أو الشهر، ولا على الذين يؤدون شغلا يتعذر معه التعامل على أساس الساعة.

المادة 368

يجب على كل مشغل، أن يعلن في ملصق، عن التاريخ، واليوم والساعة والمكان المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجور، والأقساط المسبقة عند الاقتضاء، وينبغي أن يكون ذلك الإعلان مثبتا بشكل ظاهر، وأن يحافظ عليه كي يظل سهل القراءة.

يكون الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، مؤهلين لمعاينة عمليات أداء الأجور والتسبيقات.

المادة 369

يجب الشروع في عملية أداء الأجور، ابتداء من الساعة المعلن عنها في الملصق المنصوص عليه في المادة 368 أعلاه، وإتمامها بعد الساعة التي حددت لانتهاء شغل الأجير بثلاثين دقيقة على الأكثر، ما لم يكن ذلك متعذرا بسبب قوة قاهرة.

غير أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، أن يسمحوا بتجاوز أحكام هذه المادة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وبالمقاولات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير.

يجب أن يسترسل الأداء دون انقطاع، بالنسبة لأجراء المؤسسة الواحدة، أو الورشة الواحدة.

تسري أحكام هذه المادة على عمليات الأداء، سواء المتعلقة بصرف الأجور، أو المتعلقة بدفع الأقساط المسبقة، التي تؤدى بين كل فترتين متتابعتين من فترات الأداء.

المادة 370

يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراءه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[58].

58 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 346.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد البيانات التي يجب أن تتضمنها ورقة الأداء، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17مارس 2005)، ص 990.

لا يعتبر تنازلا من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسري هذا الحكم ولو ذكر الأجير في ذيل الوثيقة عبارة "قرئ وصودق عليه" متبوعة بإمضائه.

المادة 371

يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يمسك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترا يسمى "دفتر الأداء" تحدد نموذجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[59].

المادة 372

يمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانوغرافية أو المعلومياتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلة بأن تقوم مقام ذلك الدفتر.

المادة 373

يجب على المشغل الاحتفاظ بدفتر الأداء مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله. كما يجب عليه الاحتفاظ بمستندات المحاسبة الميكانوغرافية، والمعلومياتية أو بوسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقام دفتر الأداء، مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ اعتماد تلك المستندات أو الوسائل.

المادة 374

يجب وضع دفتر الأداء أو المستندات الميكانوغرافية، والمعلومياتية أو وسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقامه، رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين يمكنهم طلب الاطلاع عليها في أي وقت.

المادة 375

يعاقب بغرامة من 300 درهم إلى 500 درهم عما يلي:

- أداء الأجور بعملة غير العملة المغربية، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362؛

- أداء الأجور على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و364 و365 و366 و367 و369، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواقيته؛

- عدم تعليق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368، أو إلصاق على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة؛

---

59 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 347.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج دفتر الأداء، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 990.

- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، والمنصوص عليها في المادة 370؛

- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والمجازة من لدن العون المكلف بتفتيش الشغل، أو مسك دفتر الأداء، أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه على نحو لا يطابق الأحكام التي حددتها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو عدم الاحتفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لمقتضيات المواد 371 و372 و373 و374؛

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد 362 و363 و364 و365 و367 و369 و370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الثالث: توزيع الحلوان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقتطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الحلوان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراؤه في الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة، في سائر المؤسسات التجارية، التي تقتطع فيها مثل تلك المبالغ، فإن كل ما يحصله المشغل من مبالغ على ذلك الأساس، وكذلك كل ما يتلقاه الأجير يدا بيد من مبالغ، برسم الحلوان، يجب أن تؤدى بكاملها إلى جميع الأجراء الذين يشتغلون باتصال مع الزبناء.

يمنع على المشغل أن يستفيد من المبالغ المتحصلة برسم الحلوان.

المادة 377

يجب أن توزع، كل شهر على الأقل، المبالغ المقبوضة من الزبناء برسم الحلوان لقاء الخدمة، في المكان، واليوم، والساعة المحددة لعملية أداء الأجور.

المادة 378

إذا كان مقدار الحلوان، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء لا تتكون أجورهم إلا من الحلوان أو من الحلوان بالإضافة إلى أجر أساسي، والذي يتلقونه من الزبناء يدا بيد أو يقتطعه المشغل من الزبناء، وجب على المشغل أن يدفع إليهم القسط المكمل للحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يبلغ مجموع المبالغ المقبوضة من الزبناء، برسم الحلوان، مبلغ الأجر المتفق عليه مع المشغل، وجب على هذا الأخير، أن يدفع للأجراء، القسط المكمل لهذا الأجر.

المادة 379

يمنع على المشغل، أو من يقوم مقامه، في المؤسسات المشار إليها في المادتين 376 و378 أعلاه، أن يحمل أجيرا من أجرائه على أن يؤدي إليه مقابل تشغيله، سواء في لحظة إبرام عقد الشغل، أو عند تنفيذه، دفعات على أساس أتاوى، أو مصاريف مسترجعة، لأي سبب كان.

المادة 380

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 376 ومقتضيات الفقرة الأولى من المادة 378 ومقتضيات المادة 379.

المادة 381

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378.

تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء، الذين لم يراع في حقهم تطبيق مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، في الأحوال التي تكون فيها التكملة المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 378، المتعلقة بالأجر المتفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بالتكملة التي احتجزت له كلا أو بعضا، دون سبب قانوني.

الباب الرابع: ضمان أداء الأجر

الفرع الأول: الديون الممتازة ضمانا لأداء الأجر والتعويض عن الفصل

المادة 382

يستفيد الأجراء، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود، من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما لهم من أجور، وتعويضات، في ذمة المشغل من جميع منقولاته.

تكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، مشمولة بنفس الامتياز، ولها نفس الرتبة.

المادة 383

يستفيد الأجراء، الذين يشغلهم مقاول أو من رست عليه صفقات إنجاز أشغال عمومية، من الامتياز الخاص، المقرر في الفصل 490 من قانون المسطرة المدنية، المصادق عليه

بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-474 بتاريخ 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).

المادة 384

يحق للأجراء، الذين يشغلهم مقاول في البناء، أن يقيموا دعوى مباشرة على صاحب البناء، في حدود ما عليه للمقاول من ديون، وفق الشروط المبينة في الفصل 780 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود.

الفرع الثاني: الاقتطاع من الأجر

المادة 385

لا يمكن للمشغلين، أن يجروا لحسابهم أي مقاصة[60]، بين ما عليهم لأجرائهم من أجور، وبين ما قد يكون على هؤلاء الأجراء من ديون لفائدتهم، مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها، باستثناء:

1 – الأدوات أو المعدات اللازمة للشغل؛

2 – المواد واللوازم التي تسلمها الأجير، والتي توجد في عهدته؛

3 – المبالغ المدفوعة إليه مسبقا، لشراء تلك الأدوات والمعدات والمواد واللوازم.

المادة 386

لا يمكن لأي مشغل، قدم لأجرائه سلفة مالية، أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط، تقتطع من أجورهم تباعا، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أداؤه.

يتميز القسط المقتطع على هذا الأساس، عن الجزء من الأجر القابل للحجز، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة، كما حددته أحكام الفرع الثالث أدناه.

لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر، من قبيل السلفة.

الفرع الثالث: حجز ما للمدين لدى الغير[61] وحوالة الأجور

المادة 387

يمكن إجراء الحجز على الأجور المستحقة لأي أجير، مهما كان نوعها ومبلغها، إذا كانت دينا له على مشغل واحد أو أكثر، على ألا يتجاوز الحجز النسب التالية من الأجر السنوي:

---

59 - انظر الفصول 357 إلى 368 من قانون الالتزامات والعقود المتعلقة بالمقاصة.

60 - انظر الفصول 488 إلى 496 من قانون المسطرة المدنية المتعلقة بالحجز لدى الغير.

- جزءا من عشرين جزءا من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- عشر الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ربع الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن عشرين ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي، التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 388

يمكن، علاوة على مقتضيات المادة 387 أعلاه، حوالة حصة أخرى من الأجر، في حدود الحصة نفسها القابلة للحجز، وذلك مهما كان عدد الدائنين.

المادة 389

يجب عند احتساب مبلغ الاقتطاع، ألا يقتصر الحساب على الأجر الأساسي، بل يجب أن تدرج فيه كذلك، جميع توابعه، ماعدا المبالغ التالية:

1 – التعويضات، والإيرادات، التي نص القانون على عدم جواز حجزها[62]؛

2 – المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛

3 – التعويض عن الولادة؛

4 – التعويض عن السكن؛

5 – التعويضات العائلية[63]؛

6 – بعض التعويضات المنصوص عليها في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو يقضي بها العرف، وذلك مثل التعويضات المؤداة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد الدينية.

---

62 - يتعلق الأمر ب"جميع التعويضات والمنح وجميع ما يضاف أو يلحق بالأجور والرواتب كتعويضات عائلية" حسبما جاء في البند السادس من الفصل 488 من قانون المسطرة المدنية .

63 - نفس الملاحظة السابقة

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقا لمدونة الأحوال الشخصية[64] واجبة الأداء شهريا، لزم اقتطاع مبلغها بأكمله، كل شهر، من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها، سواء سددت هذه النفقة عن طريق حجز ما للمدين لدى الغير، أو عن طريق حوالة الأجر[65].

يمكن عند الاقتضاء، أن تضاف حصة الأجر القابلة للحجز إلى ذلك الاقتطاع، إما ضمانا للوفاء بالاستحقاقات المتأخرة من النفقة مع المصاريف، وإما سدادا لديون وجبت لدائنين عاديين، أو متعرضين.

المادة 391

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن مخالفة مقتضيات المادتين 385 و386.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين 385 و386، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس: المقتصديات

المادة 392

يمنع على كل مشغل:

- أن يلحق بمؤسسته، مقتصدية يبيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعا أيا كان نوعها، سواء كان البيع مباشرا أو غير مباشر؛

- أن يفرض على أجرائه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياع منها؛

- أن يتولى بنفسه الأداء عن أجرائه، لدى الأشخاص الذين يتزود منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتفق الطرفان كتابة على خلاف ذلك.

64 - تم نسخ الظهائر المكونة لمدونة الأحوال الشخصية بموجب المادة 397 من القانون رقم 70.03 بمثابة مدونة الأسرة الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.04.22 صادر في 12 من ذي الحجة 1424 (3 فبراير 2004)، الجريدة الرسمية عدد 5184، بتاريخ 14 ذو الحجة 1424 (5 فبراير 2004)، ص 418

65 - قارن مع مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 191 من مدونة الأسرة:

"تحدد المحكمة وسائل تنفيذ الحكم بالنفقة، وتكاليف السكن على أموال المحكوم عليه، أو اقتطاع النفقة من منبع الريع أو الأجر الذي يتقاضاه، وتقرر عند الاقتضاء الضمانات الكفيلة باستمرار أداء النفقة.

الحكم الصادر بتقدير النفقة، يبقى ساري المفعول إلى أن يصدر حكم آخر يحل محله، أو يسقط حق المحكوم له في النفقة".

غير أنه يمكن الترخيص، وفق الشروط التي تحددها النصوص التنظيمية[66]، بإنشاء مقتصديات في الأوراش، والاستغلالات الفلاحية، أو المقاولات الصناعية، أو في المناجم، أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، إذا كان إنشاء تلك المقتصديات ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء.

المادة 393

يمنع على كل مسؤول له نفوذ على الأجراء، أن يبيع، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لأجراء المقاولة التي يشتغل فيها، ما اشتراه من مواد أو سلع بنية تحقيق الربح. وإذا وقع نزاع حول ذلك، فالبينة على البائع في إثبات عدم حصوله على أي ربح من مبيعاته.

يجب في النشاطات الفلاحية، عندما يبيع المشغل لأجرائه محاصيل من منتوجه، أن يسعرها بتراضي الطرفين، على ألا يزيد السعر عن قيمة المحصول عند إنتاجه، كما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأسعار.

المادة 394

يعاقب عن مخالفة مقتضيات أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم.

الباب السادس: تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل

المادة 395

تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني، وعن عقود التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود، أيا كانت طبيعة هذه الحقوق، سواء كانت نابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهائها.

66 - مرسوم رقم 2.04.470 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد شروط الترخيص بإنشاء مقتصديات في الأوراش والاستغلالات الفلاحية أو المقاولات الصناعية أو في المناجم أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذي القعدة (3 يناير2005)، ص 11.

الكتاب الثالث: النقابات المهنية ومندوبو الأجراء ولجنة المقاولة والممثلون النقابيون داخل المقاولة

القسم الأول: النقابات المهنية

الباب الأول: أحكام عامة

المادة 396

تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث من الدستور[67]، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها.

المادة 397

يمنع على المنظمات المهنية للمشغلين وللأجراء أن تتدخل في شؤون بعضها البعض، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فيما يخص تكوينها وتسييرها وإدارتها.

يعتبر من بين أعمال التدخل المشار إليها في الفقرة أعلاه، كل إجراء يرمي إلى إنشاء نقابات للأجراء يهيمن عليها المشغل أو من ينوب عنه، أو منظمة من منظمات المشغلين، أو يهدف إلى تقديم دعم مالي أو غيره لهذه النقابات، قصد وضعها تحت مراقبة المشغل أو منظمة من منظمات المشغلين.

---

67 - هذه المقتضيات أضحت تقابلها أحكام الفصل 8 من الدستور الجديد:

تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون.

يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية.

تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون.

يحدد القانون، بصفة خاصة، القواعد المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية وأنشطتها، وكذا معايير تخويلها الدعم المالي للدولة، وكيفيات مراقبة تمويلها.

المادة 398

يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية، بغض النظر عن عدد الأجراء المشتغلين بالمقاولة أو بالمؤسسة، من طرف أشخاص يتعاطون مهنة أو حرفة واحدة، أو مهنا أو حرفا يشبه بعضها بعضا، أو مرتبطة بعضها ببعض، ومعدة لصنع منتوجات أو تقديم خدمات معينة، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

يمكن للمشغلين والأجراء أن ينخرطوا بحرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم.

المادة 399

يمكن للنقابات المهنية أن تتكتل، وتتشاور فيما بينها بكل حرية، لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها.

المادة 400

يمكن للنقابات المهنية، أن تنخرط في منظمات نقابية دولية للأجراء أو للمشغلين.

المادة 401

يمكن للأشخاص، الذين انقطعوا عن مزاولة مهنتهم أو حرفتهم، أن يحتفظوا بعضويتهم في النقابة المهنية التي كانوا منخرطين بها، إذا سبق لهم أن مارسوا مهنتهم أو حرفتهم تلك، مدة لا تقل عن ستة أشهر.

المادة 402

يمكن لكل عضو في نقابة مهنية، أن ينسحب منها في أي وقت شاء، رغم كل شرط مخالف، مع مراعاة حق النقابة المهنية، في مطالبة المعني بالأمر، بأداء واجب الاشتراك عن الستة أشهر الموالية لقرار انسحابه.

الباب الثاني: الشخصية الاعتبارية للنقابات المهنية

المادة 403

تحصل النقابات المهنية، على الشخصية الاعتبارية، إذا تأسست وفق أحكام هذا القانون.

المادة 404

تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم[68]، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.

المادة 405

إذا طلب أحد طرفي نزاع مهني معروض على القضاء رأي النقابة، وجب على هذه الأخيرة وضع رأيها رهن إشارة الطرفين، اللذين يمكنهما، أن يطلعا عليه، وأن يتسلما نسخة من الوثيقة المتضمنة له.

المادة 406

يحق للنقابات المهنية، أن تمتلك منقولات أو عقارات، بعوض أو بغير عوض.

المادة 407

لا يمكن الحكم بحجز المنقولات والعقارات اللازمة لاجتماعات النقابة المهنية، وخزانات كتبها، وكل ما هو ضروري لتلقين دروس في مجال التدريب المهني والثقافة العمالية.

المادة 408

يمكن للنقابات المهنية:

1 – تخصيص قسط من مواردها، لإقامة مساكن بأثمان مناسبة، ولاقتناء قطع أرضية قصد إنشاء أماكن للثقافة والترفيه، وميادين للتربية البدنية، والصحية للمنخرطين فيها؛

2 – إنشاء، أو إدارة مشاريع اجتماعية أو مهنية، كالتعاونيات وصناديق التضامن، أو مخيمات صيفية، أو غيرها؛

3 – تقديم إعانات مالية لمشاريع من النوع المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة؛

4 – تقديم إعانات مالية للتعاونيات التي يتم تأسيسها طبقا للتشريع الجاري به العمل؛

5 – إنشاء وتدبير مراكز للأبحاث والدراسات والتكوين؛

6 – إصدار نشرات تعنى بشؤون المهنة.

68 - انظر المواد 7 إلى 14 من قانون المسطرة الجنائية.

المادة 409

يمكن للنقابات المهنية، القيام بالعمليات التالية، إذا كان قانونها الأساسي يجيز لها ذلك، شرط ألا تسفر هذه العمليات، عن فوائد يتم توزيعها فيما بين أعضائها:

1 – شراء جميع ما هو ضروري لها كي تمارس مهنتها، من مواد أولية، وأدوات، ومعدات، وآلات، وأسمدة، وبذور، وأغراس، ودواب، وأعلاف، بقصد كرائها، أو إعارتها، أو توزيعها بين أعضائها، لكي يمارسوا مهنتهم؛

2 – التوسط مجانا في بيع ما ينتجه أعضاؤها من شغلهم الشخصي، أو من الاستغلالات التابعة لهم، وتيسير وسائل البيع بإقامة المعارض، وتوزيع الإعلانات، والنشرات، وتجميع الطلبات، والإرساليات، شرط ألا تتولى ذلك باسمها ولا تحت مسؤوليتها.

المادة 410

يمكن للنقابات المهنية، أن تدعو أعضاءها، إلى تأسيس جمعيات تعاضدية فيما بينهم، طبقا للتشريع الجاري به العمل[69].

لا يمكن حجز أموال التعاضديات التي يتم تأسيسها طبقا للفقرة الأولى أعلاه.

يحق لكل شخص، انسحب من نقابة مهنية، أن يحتفظ بحقه في عضوية الجمعيات التعاضدية، التي ساهم فيها بما أدى من اشتراكات أو أداءات مالية.

المادة 411

يمكن للنقابات المهنية، تسجيل علاماتها النقابية، أو شاراتها، إذا استوفت الإجراءات المنصوص عليها في التشريع المتعلق بحماية الملكية الصناعية[70]. ولها أن تتمسك بملكيتها المطلقة، لتلك العلامات النقابية، أو الشارات، استنادا إلى نصوص ذلك التشريع.

يمكن وضع تلك العلامات النقابية، أو الشارات، على جميع المنتجات، أو المعروضات التجارية، إثباتا لمنشئها، أو للشروط التي صنعت بها.

يمكن لجميع المقاولات، أو للأشخاص الذين يعرضون تلك المنتجات للبيع، أن يستعملوا تلك العلامات النقابية، أو الشارات.

---

69 - انظر الظهير المنظم للتعاضد : ظهير شريف رقم 1.57.187 بسن نظام أساسي للتعاون المتبادل كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 2666 بتاريخ 12 رجب 1383 (29 دجنبر 1963)، ص 2680.

70- القانون رقم 17.97 الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.00.19 بتاريخ 9 ذي القعدة 1420 (15 فبراير 2000) المتعلق بحماية الملكية الصناعية كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 4776 بتاريخ 2 ذو الحجة 1420 (9 مارس 2000)، ص 366.

المادة 412

يقع، من يزور العلامات النقابية، أو الشارات، أو يلصقها ببضاعة، أو يقلدها، أو يستعملها بنية التدليس، تحت طائلة العقوبات المطبقة بمقتضى النصوص التشريعية المتعلقة بحماية الملكية الصناعية.

المادة 413

إذا تم حل النقابة المهنية عن طواعية من قبل أعضائها، أو بمقتضى قانونها الأساسي، فإن ممتلكاتها تؤول إلى المستحقين المذكورين في قانونها الأساسي، أو إلى مستحقيها، بناء على القواعد التي يحددها الجمع العام في هذا الشأن، عند سكوت القانون الأساسي عن ذلك.

لا يمكن بأي حال توزيع تلك الممتلكات على الأعضاء المنخرطين فيما بينهم.

إذا تقرر حل النقابة المهنية قضائيا، أمكن للمحكمة أن تقضي بإعطاء تلك الممتلكات إلى مستحقيها، طبقا لقانونها الأساسي، أو أن تقضي بحسب ما تمليه ظروف النازلة، عند سكوت القانون الأساسي، أو عند تعذر تطبيق أحكامه[71].

الباب الثالث: تأسيس النقابات المهنية وإدارتها

المادة 414

يجب على ممثلي النقابة عند تأسيسها، أو الشخص الذي يكلفونه بذلك أن يودع لدى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، مقابل وصل إيداع يسلم فورا أو مقابل التأشير على نظير من الملف في انتظار تسليم الوصل، أو أن يوجه إليها برسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل:

- القانون الأساسي للنقابة المهنية المزمع تأسيسها، والذي يتعين أن يكون مطابقا لهدف النقابة، وأن يحدد على الخصوص، تنظيمها الداخلي، وشروط تعيين الأعضاء المكلفين بإدارتها، أو تسييرها، وكذا شروط الانخراط فيها، والانسحاب منها؛

- القائمة الكاملة للأشخاص الذين عهد إليهم، بتسيير شؤونها، أو إدارتها، وفق المقتضيات القانونية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

71 - انظر الفصل 9 من الدستور الجديد:

"لا يمكن حل الأحزاب السياسية والمنظمات النقابية أو توقيفها من لدن السلطات العمومية، إلا بمقتضى مقرر قضائي".

المادة 415

توجه الوثائق المذكورة في المادة 414 أعلاه من قبل الأشخاص المشار إليهم في الفقرة الأولى من نفس المادة، في أربعة نظائر، إلى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، التي تبعث نظيرا منها إلى وكيل الملك.

كما توجه نسخة خامسة من قبل نفس الأشخاص إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

تعفى جميع هذه الوثائق من واجبات التنبر رغم كل تشريع مخالف.

المادة 416

يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية، غير محكوم عليهم نهائيا بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة، بسبب إحدى الجرائم التالية: السرقة، النصب، خيانة الأمانة، الزور والإدلاء به، تحريض قاصرين على الفساد، المساعدة على الفساد، الاتجار في المخدرات أو استعمالها، وكذا بسبب مخالفة التشريع المتعلق بالشركات، وإساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 417

يجرد من مهامه بقوة القانون، كل عضو صدر ضده أثناء توليه تسيير نقابة أو إدارتها، حكم نهائي، بسبب ارتكابه أحد الأفعال المشار إليها في المادة 416 أعلاه.

المادة 418

يجب إشعار السلطة الإدارية المحلية، والمندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وفق مقتضيات المادتين 414 و415 أعلاه، بكل التغييرات التي تطرأ على الهيئة المسيرة للنقابة المهنية، أو على قانونها الأساسي.

المادة 419

يستفيد الممثل النقابي بالمقاولة، بعد اتفاق مع المشغل، من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية ودولية.

يؤدى الأجر عن فترات التغيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين الممثل النقابي والمشغل.

الباب الرابع: اتحادات النقابات المهنية

المادة 420

يمكن للنقابات المهنية، أن تتكتل في إطار اتحادات، أو في كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته.

تتمتع اتحادات النقابات المهنية، بجميع الحقوق، المخولة للنقابات المهنية، بموجب القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 421

تسري أحكام الباب الثالث من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون، على اتحادات النقابات المهنية، وبصفة عامة، على سائر التنظيمات المماثلة، أيا كانت تسميتها.

يجب النص في القانون الأساسي، لكل اتحاد، أو كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته، على القواعد التي تنظم هذا الاتحاد.

المادة 422

تقع اتحادات النقابات المهنية تحت طائلة العقوبات المقررة في الباب السادس من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 423

تمثل اتحادات النقابات المهنية الأكثر تمثيلا للأجراء في الهيئات، والأجهزة الاستشارية، وفق ما تحدده النصوص المتعلقة بهذه الهيئات والأجهزة.

المادة 424

يمكن لاتحادات النقابات المهنية أو لأي تنظيم مماثل، أيا كانت تسميته، أن تتلقى إعانات من الدولة، في شكل عيني، أو في شكل مساهمة مالية، لتغطية كل أو جزء من

صاريف كراء مقراتها، وأجور بعض الأطر، أو الملحقين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العمالية، المنظمة لفائدة أعضائها.

يجب أن تصرف الإعانات المذكورة في الأغراض التي منحت من أجلها.

خلافا للمادة 7 من الظهير الشريف رقم 271-59-1 الصادر في 17 من شوال 1379 (14 أبريل 1960) المنظم للمراقبة المالية للدولة[72]، فإن مراقبة صرف الإعانات التي تقدمها الدولة لاتحادات النقابات المهنية، تقوم بها لجنة برئاسة قاض، وعضوية ممثلي الوزارات المعنية. ويحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية تسييرها بنص تنظيمي[73].

---

71 - تم نسخ هذا الظهير بموجب المادة 24 من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 195-03-1 بتاريخ 16 رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003)، كما تم تعديله وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 5170 بتاريخ 23 شوال 1424 (18 ديسمبر 2003)، ص 4240. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد مقابل للفصل السابع من الظهير الشريف رقم 271-59-1 المنسوخ.

72 - مرسوم رقم 2.04.467 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد العناصر التي تمنح على أساسها الإعانات التي تقدمها الدولة لاتحادات النقابات المهنية أو لأي تنظيم مماثل وبتحديد تكوين وكيفية سير اللجنة المكلفة بمراقبة صرف هذه الإعانات، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 10.

تمنح الإعانات المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة على أساس عناصر تحدد بنص تنظيمي[74].

الباب الخامس: المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا

المادة 425

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الحصول على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص؛

- الاستقلال الفعلي للنقابة؛

- القدرة التعاقدية للنقابة.

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الحصول على نسبة 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛

- القدرة التعاقدية للنقابة.

الباب السادس: مقتضيات زجرية

المادة 426

إذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية، بسبب مخالفة أحكام هذا القسم، أو الإخلال بقانونها الأساسي، فإن حلها لا يقع إلا من قبل القضاء، وبالتماس من النيابة العامة[75].

يمكن الحكم بحل النقابة المهنية في الأحوال التالية:

- اشتراك أشخاص في تأسيس النقابة المهنية، مع أنهم لا يتعاطون المهنة أو الحرفة ذاتها، أو مهنا أو حرفا متشابهة، أو مهنا أو حرفا مترابطة بعضها ببعض، تساهم في إعداد منتجات معينة أو تقديم خدمات معينة، كما نصت على ذلك المادة 398؛

---

73 - نفس المرسوم السابق.

75 - انظر الهامش المضمن في المادة 413 أعلاه.

- عدم تقيدها بالقانون الأساسي المنصوص عليه في المادة 414، أو قبول أشخاص لتسيير شؤون النقابة المهنية، أو إدارتها، رغم أنهم لا يستوفون الشروط المنصوص عليها في المادة 416.

المادة 427

يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت صفتهم، بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم، في الأحوال التالية:

- توزيع ممتلكات النقابة فيما بين أعضائها، بعد حلها، سواء كان حل النقابة باختيار من أعضائها أم بناء على قانونها الأساسي، وذلك خلافا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 413.

يجب في هذه الحالة على المستفيدين من توزيع ممتلكات النقابة أن يقوموا بردها.

- عدم إيداع وثائق تأسيس النقابة لدى السلطة الإدارية المحلية أو عدم توجيهها إليها خلافا للمادة 414؛

يعاقب على عدم إرسال وثائق تأسيس النقابة إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلافا لمقتضيات المادة 415 بغرامة من 500 إلى 1000 درهما.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 428

يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت تسميتهم، بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عما يلي:

- الاستمرار في ممارسة مهامهم في تلك النقابة بعد أن تم حلها طبقا للمادة 426 أعلاه، أو إعادة تأسيسها بكيفية غير مشروعة؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 397.

يعاقب بنفس العقوبة كل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة الحق النقابي.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 429

تتحقق حالة العود المشار إليها في المواد 12، 151، 361، 427، 428، 463 و546 من هذا القانون إذا ارتكبت الأفعال المعاقب عليها داخل السنتين المواليتين لصدور حكم نهائي.

القسم الثاني: مندوبو الأجراء

الباب الأول: مهمة مندوبي الأجراء

المادة 430

يجب أن ينتخب، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء، في جميع المؤسسات التي تشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

المادة 431

يمكن، بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من عشرة أجراء دائمين، اتباع نظام مندوبي الأجراء، وذلك بمقتضى اتفاق كتابي.

المادة 432

تتمثل مهمة مندوبي الأجراء في:

- تقديم جميع الشكايات الفردية، المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة؛
- إحالة تلك الشكايات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها.

المادة 433

يحدد عدد مندوبي الأجراء على النحو التالي:

- من عشرة أجراء إلى خمسة وعشرين أجيرا:
  * مندوب أصلي ومندوب نائب؛
- من ستة وعشرين أجيرا إلى خمسين أجيرا:
  * مندوبان أصليان ومندوبان نائبان؛
- من واحد وخمسين أجيرا إلى مائة أجير:
  * ثلاثة مندوبين أصليين وثلاثة مندوبين نواب؛
- من مائة أجير وأجير واحد إلى مائتين وخمسين أجيرا:
  * خمسة مندوبين أصليين وخمسة مندوبين نواب؛
- من مائتين وواحد وخمسين أجيرا إلى خمسمائة أجير:

* سبعة مندوبين أصليين وسبعة مندوبين نواب؛

- من خمسمائة أجير وأجير واحد إلى ألف أجير:

* تسعة مندوبين أصليين وتسعة مندوبين نواب؛

يضاف مندوب أصلي، ومندوب نائب، عن كل مجموعة إضافية، تتكون من خمسمائة أجير.

الباب الثاني: انتخاب مندوبي الأجراء

الفرع الأول: مدة الانتداب

المادة 434

ينتخب مندوبو الأجراء[76] لمدة يتم تحديدها بمقتضى نص تنظيمي[77].

ينتخب مندوبو أجراء المؤسسات ذات النشاط الموسمي لمدة الموسم. ويجب أن يجرى انتخابهم فيما بين اليوم السادس والخمسين واليوم الستين من افتتاح الموسم.

تكون مدة انتداب مندوبي الأجراء قابلة للتجديد.

المادة 435

تنتهي مهام مندوب الأجراء بوفاته، أو بسحب الثقة منه أو باستقالته، أو ببلوغه السن القانوني للتقاعد، أو بإنهاء عقد شغله، أو بصدور حكم عليه من الأحكام المشار إليها في المادة 438 أدناه.

يمكن إنهاء مهمة مندوب الأجراء بسحب الثقة مرة واحدة فقط بعد مرور نصف مدة الانتداب بقرار مصادق على صحة إمضائه يتخذه ثلثا الأجراء الناخبين.

المادة 436

إذا توقف المندوب الأصلي، عن مزاولة مهامه لسبب من الأسباب الواردة في المادة 435 أعلاه، خلفه المندوب النائب من فئته المهنية، والذي ينتمي إلى لائحته الانتخابية، ويصبح عندئذ، مندوبا أصليا، إلى أن تنتهي مدة انتداب العضو الذي حل محله.

---

76 - مرسوم رقم 2.08.421 صادر في 19 من محرم 1430 (16 يناير 2009) بتحديد مدة انتداب مندوبي الأجراء، الجريدة الرسمية عدد 5705 بتاريخ 6 صفر 1430 (2 فبراير 2009)، ص 350.

77 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 1246.09 صادر في 19 من جمادى الأولى 1430 (15 ماي 2009) بانتهاء مدة انتداب ممثلي المأجورين، الجريدة الرسمية عدد 5741 بتاريخ 14 من جمادى الآخرة 1430 (8 يونيو 2009)، ص 3240.

الفرع الثاني: الأهلية للانتخاب وللترشيح

المادة 437

ينتخب مندوبو الأجراء، من قبل العمال والمستخدمين من جهة، والأطر وأشباههم من جهة أخرى.

يمكن تغيير عدد الهيئات الناخبة، وتكوينها، بموجب اتفاقيات شغل جماعية، أو اتفاقيات تبرم بين هيئات المشغلين وهيئات الأجراء.

يتفق المشغل والأجراء على توزيع المؤسسات بالمقاولة، وعلى توزيع الأجراء الأعضاء بين الهيئات الناخبة، وعلى توزيع المقاعد بين هذه الهيئات. وعند عدم حصول الاتفاق، يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، التحكيم بينهما.

المادة 438

يدخل في عداد الناخبين، كل أجير، ذكرا كان أو أنثى، إذا أكمل سن السادسة عشرة، وقضى ما لا يقل عن ستة أشهر من الشغل في المؤسسة، ولم يصدر عليه أي حكم نهائي، إما بعقوبة جنائية، أو بعقوبة حبس نافذة، من أجل جناية أو جنحة، باستثناء الجرائم غير العمدية، ما لم يرد اعتباره.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وستة وخمسين يوما من الشغل غير المتواصل خلال المواسم الفارطة بمثابة ستة أشهر من الشغل.

المادة 439

يؤهل للترشيح للانتخابات، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة، لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، وفروعه، وإخوته، وأصهاره المباشرين.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وأربعة أيام من الشغل غير المتواصل بها خلال الموسم الفارط، بمثابة سنة من الشغل.

الفرع الثالث: الإجراءات الانتخابية

القسم الفرعي الأول: اللوائح الانتخابية

المادة 440

يجب على المشغل أن يقوم بإعداد اللوائح الانتخابية، وأن يقوم بإلصاقها وفق الإجراءات والتواريخ التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[78]، على أن تحمل اللوائح المعدة وجوبا، إلى جانب توقيع المشغل، توقيع العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 441

يمكن لكل أجير، لم يدرج اسمه في اللوائح الانتخابية، أن يطلب تسجيله خلال ثمانية أيام من تاريخ إلصاق هذه اللوائح.

يمكن لكل أجير، سبق تسجيل اسمه، أن يطالب خلال نفس الأجل، إما بتسجيل اسم ناخب لم يتم تسجيله، وإما بالتشطيب على اسم شخص لا حق له في التسجيل.

المادة 442

تسجل التعرضات على اللوائح الانتخابية في سجل يضعه المشغل رهن إشارة الناخبين.

يجب على المشغل أن يبين كتابة، في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة من هذه المادة، خلال أجل العشرة أيام الموالية لتاريخ إعلان اللوائح بواسطة الملصقات، القرار الذي اتخذه في شأن تلك التعرضات.

المادة 443

يحق لكل أجير من أجراء المؤسسة، أن يقدم طعنا في اللوائح الانتخابية، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 454 أدناه، وذلك خلال الثمانية أيام الموالية لانصرام الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 442 أعلاه.

القسم الفرعي الثاني: لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية

المادة 444

يجب على المترشحين لمناصب المندوبين الأصليين، والمندوبين النواب، أن يودعوا لوائح الترشيح مقابل وصل إيداع لدى المشغل الذي يوقع على نظير منها.

---

78 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2288.08 صادر في 18 من ذي الحجة 1429 (17 ديسمبر 2008) بتطبيق أحكام المواد 440 و444 و447 من مدونة الشغل والمتعلقة بانتخاب مندوبي الأجراء، الجريدة الرسمية عدد 5716 بتاريخ 14 ربيع الأول 1430 (12 مارس 2009)، ص 1029.

في حالة رفض المشغل تسلم لوائح الترشيح، فإنه يتم إرسالها إليه بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل. وفي هذه الحالة توجه نسخة منها إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

يتم إعداد اللوائح المذكورة من قبل المشغل، وفق الإجراءات، وداخل الآجال التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[79].

المادة 445

تحدث لدى كل مؤسسة لجنة تسمى "لجنة الانتخابات"، تتكون من المشغل أو من يمثله، بصفته رئيسا، ومن ممثل عن كل لائحة من اللوائح الانتخابية المعروضة.

تكلف هذه اللجنة بالتحقق من لوائح الترشيحات، وتقوم، إضافة إلى ذلك، بتعيين أعضاء مكتب، أو مكاتب التصويت، وبتسليمهم اللوائح الانتخابية.

المادة 446

يجب على المشغل أن يلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه، لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

القسم الفرعي الثالث: العمليات الانتخابية

المادة 447

يجب على المشغل، أن يجري انتخابات مندوبي الأجراء.

تجرى هذه الانتخابات وفق التواريخ، والإجراءات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[80].

المادة 448

يجب إجراء انتخاب مندوبي الأجراء، طبقا لطريقة التمثيل النسبي، وبناء على قاعدة المعدل الأعلى، وأخذا بالاقتراع السري.

المادة 449

لا تثبت نتائج الانتخابات ثبوتا صحيحا، في الدورة الأولى من الاقتراع، إلا إذا كان عدد المصوتين يساوي على الأقل نصف عدد الناخبين المسجلين.

إذا لم تتحقق هذه النسبة، أجري اقتراع ثان في أجل أقصاه عشرة أيام. وعندئذ تعد نتائج الانتخابات ثابتة ثبوتا صحيحا في الدورة الثانية من الاقتراع، مهما بلغ عدد المصوتين.

---

79 - نفس القرار السابق.

80 - نفس القرار السابق.

تعلن نتائج الانتخابات فور انتهاء عملية الفرز، وتلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه.

يسلم رئيس المقاولة نسخة من محضر نتائج الانتخابات إلى ممثل كل لائحة انتخابية، ويوجه نسخة منه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في أجل أقصاها الأربع والعشرين ساعة الموالية لإعلان النتائج.

المادة 450

تخصص لكل لائحة، مقاعد يعادل عددها، عدد المعدلات الانتخابية التي حصلت عليها اللائحة.

يساوي المعدل الانتخابي، مجموع عدد الأصوات التي عبر عنها ناخبو الهيئة الانتخابية تعبيرا صحيحا، مقسوما على عدد المقاعد المتعين شغلها.

إذا تعذر شغل أي مقعد، أو إذا بقيت مقاعد لم تشغل، فإن المقاعد المتبقية، تسند على أساس المعدل الأعلى.

للحصول على المعدل الأعلى، يقسم عدد الأصوات التي أحرزتها كل لائحة، على عدد المقاعد المخصصة لها، ثم تضاف وحدة إلى هذا العدد.

ترتب مختلف اللوائح ترتيبا تنازليا، تبعا لتناقص المعدلات المحصل عليها، وبعدئذ، يشرع في إسناد أول مقعد غير مشغول، إلى اللائحة الأعلى معدلا.

تتابع العملية بنفس الطريقة، فيما يخص كل مقعد من المقاعد غير المشغولة، حتى آخر مقعد.

إذا تساوت لائحتان في المعدل، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند هذا المقعد إلى اللائحة التي أحرزت على أكبر عدد من الأصوات.

إذا تساوت لائحتان عددا من حيث الأصوات المحصل عليها، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند ذلك المقعد، إلى أكبر المترشحين (بالتثنية) سنا.

يعطى المترشحون مقاعدهم، باعتبار كل لائحة على حدة، حسب الترتيب الذي سجلوا به في تلك اللائحة.

عند إعلان النتائج، يعين بجانب كل مندوب أصلي، مندوب نائب، يذكر كل منهما باسمه، وذلك حسب رتبته في لائحة الترشيح.

إذا اقتصرت الانتخابات، على تعيين مندوب أصلي واحد، ومندوب نائب واحد، لفئة أجراء واحدة أو أكثر، ولم تكن توجد سوى لائحة واحدة انتخب المندوب الأصلي والمندوب النائب، اللذان أحرزا على أكبر عدد من الأصوات. وإذا تعادلت الأصوات، أعلن فوز أكبر المترشحين سنا لمنصب مندوب أصلي مع نائبه، أيا كانت سن هذا الأخير.

القسم الفرعي الرابع: الانتخابات الجزئية

المادة 451

يجب إجراء انتخابات جزئية داخل المؤسسة، في الحالتين التاليتين:

1 – إذا انخفض عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب، التابعين لهيئة انتخابية إلى النصف، نتيجة شغور حدث لسبب من الأسباب؛

2 – إذا تزايد عدد الأجراء إلى حد يستدعي الزيادة في عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

يجب إجراء الانتخابات الجزئية، في أجل ثلاثة أشهر من اليوم الذي يتبين فيه للمشغل أن عدد المندوبين قد انخفض إلى النصف، أو أن عدد الأجراء قد تزايد تزايدا يجعل من اللازم انتخاب مندوبين إضافيين.

غير أنه لا يمكن إجراء انتخابات جزئية خلال الأشهر الستة التي تسبق تاريخ الانتخابات بالمؤسسة.

المادة 452

تنتهي مدة انتداب المندوبين الذين انتخبوا خلال الانتخابات الجزئية طبقا للفقرتين 1 و2 من المادة 451 أعلاه، بحلول تاريخ الانتخابات الواجب إجراؤها عملا بالمادة 432 أعلاه.

القسم الفرعي الخامس: المنازعات الانتخابية

المادة 453

يحق لكل ناخب، أن يطعن في العمليات الانتخابية، خلال الأيام الثمانية الموالية لإعلان نتيجة الانتخابات.

المادة 454

يقدم الطعن المنصوص عليه في المادة 443 أعلاه، والطعن المنصوص عليه في المادة 453 أعلاه، بواسطة مقال يودع ويسجل دون مصاريف، لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية، التي يوجد في دائرة نفوذها، المكان الذي جرت فيه الانتخابات.

تبت المحكمة خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم المقال إليها.

يجب أن تبلغ الأحكام في جميع الأحوال، سواء منها الصادرة حضوريا أم غيابيا. ولا يقبل فيها طعن إلا بالنقض، الذي يقدم، وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل 353 وما يليه من قانون المسطرة المدنية.

الباب الثالث: مزاولة مهام مندوبي الأجراء

المادة 455

يجب على المشغل، أن يضع رهن إشارة مندوبي الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولاسيما لعقد اجتماعاتهم.

يمكن لمندوبي الأجراء، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل.

يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل.

المادة 456

يجب على المشغل، أن يتيح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشرة ساعة في الشهر، بالنسبة لكل مندوب، ما لم تحل ظروف استثنائية دون ذلك، وعليه أن يؤدي إليهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبين للقيام بمهامهم.

المادة 457

يجب أن يكون كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل اتخاذه في حق مندوب الأجراء، أصليا كان أو نائبا، موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله عنه.

المادة 458

تسري المسطرة الواردة في المادة 457 أعلاه، في حق قدماء مندوبي الأجراء، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم، إذا كانوا محل إجراء يرمي إلى نقلهم من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفهم عن شغلهم، أو فصلهم عنه.

كما تسري نفس المسطرة في حق المترشحين لانتخابات مندوبي الأجراء، بمجرد وضع اللوائح الانتخابية، وتظل سارية طيلة ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات.

المادة 459

يمكن للمشغل، في حالة الخطإ الجسيم، أن يقرر حالا التوقيف المؤقت في حق مندوب الأجراء، وعليه أن يشعر فورا، العون المكلف بتفتيش الشغل بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه.

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، في الحالات الواردة في المادتين 457 و458 أعلاه، أن يتخذ قراره، بالموافقة أو الرفض، خلال الثمانية أيام الموالية لإشعاره. ويجب أن يكون قراره معللا.

المادة 460

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء جماعيا، مرة كل شهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالات الاستعجال.

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء، إما فرادى، أو بصفتهم ممثلين عن كل مؤسسة، أو ورش، أو مصلحة، أو حسب الاختصاص المهني، وذلك تبعا للقضايا التي يريدون معالجتها.

يمكن للمندوبين النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الاجتماعات التي يعقدها المندوبون الأصليون مع المشغل.

المادة 461

يسلم مندوبو الأجراء للمشغل، قبل تاريخ الاستقبال بيومين، ما عدا في ظروف استثنائية، مذكرة كتابية، تتضمن بإيجاز، موضوع شكاية الأجير أو الأجراء. وعلى المشغل أن يدون نسخة منها في سجل خاص، يجب أن يسجل فيه أيضا جوابه عن المذكرة، في أجل لا ينبغي أن يتجاوز ستة أيام.

يجب أن يوضع السجل المذكور رهن إشارة من يريد الاطلاع عليه من أجراء المؤسسة طيلة يوم واحد من أيام الشغل، عن كل خمسة عشر يوما، وخارج ساعات الشغل، ورهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

الباب الرابع: مقتضيات زجرية

المادة 462

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم، عن الأفعال التالية:

- عدم قيام المشغل بإعداد اللوائح الانتخابية، وعدم إلصاقها، أو إعدادها أو إلصاقها على نحو يخالف أحكام المادة 440؛

- عدم وضع سجل التعرضات المنصوص عليه في المادة 442 رهن إشارة الناخبين، أو عدم تسجيل التعرضات المقدمة في شأن اللوائح الانتخابية، أو عدم تضمين السجل خلال الأجل المحدد في نفس المادة، القرار المتخذ في شأن تلك التعرضات؛

- إغفال المشغل إلصاق لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والنواب، أو إلصاقها في غير الأمكنة المخصصة لها، خلافا لمقتضيات المادة 446؛

- عدم التقيد بالتواريخ المحددة لإجراء الانتخابات أو بطرق تنظيمها خلافا للمادة 447؛

- عدم وضع المكان المخصص للاجتماعات، المنصوص عليه في المادة 455 رهن إشارة المندوبين، أو عدم تخصيص أماكن لإلصاق البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 456 المتعلقة بالوقت اللازم إتاحته للمندوبين لأداء مهامهم، وبوجوب أداء أجر ذلك الوقت لهم باعتباره وقتا من أوقات الشغل؛

- رفض استقبال مندوبي الأجراء وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 460 و461.

يعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم عما يلي:

- المس أو محاولة المس بحرية انتخاب مندوبي الأجراء، أو بأداء مهامهم بكيفية صحيحة؛

- عدم إجراء انتخابات جزئية في الحالتين المنصوص عليهما في المادة 451 أو عدم إجرائها داخل الأجل المنصوص عليه في نفس المادة؛

- عدم التقيد بالمسطرة الواردة في المواد 457 و458 و459 في الحالات المنصوص عليها في نفس المواد؛

- عدم مسك السجل الخاص وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 461، أو عدم السماح للأجراء بالاطلاع عليه بالكيفية المقررة في نفس المادة.

المادة 463

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عن عدم إجراء الانتخابات المنصوص عليها في المادة 447.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

القسم الثالث: لجنة المقاولة

المادة 464

تحدث في كل مقاولة تشغل اعتياديا خمسين أجيرا على الأقل لجنة استشارية تسمى "لجنة المقاولة".

المادة 465

تتكون لجنة المقاولة من:

- المشغل أو من ينوب عنه؛
- مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛
- ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقاولة عند وجودهما.

المادة 466

في إطار المهام الاستشارية للجنة المقاولة يعهد إليها بالمسائل التالية:

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة؛
- الحصيلة الاجتماعية للمقاولة عند إقرارها؛
- الاستراتيجية الإنتاجية للمقاولة ووسائل رفع المردودية؛
- وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها؛
- برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر للأجراء.

يتم تزويد أعضاء لجنة المقاولة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم.

المادة 467

تجتمع لجنة المقاولة مرة كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

يمكن للجنة أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتها.

المادة 468

يلتزم أعضاء لجنة المقاولة بالحفاظ على السر المهني.

المادة 469

يعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم عن مخالفة مقتضيات هذا القسم.

القسم الرابع: الممثلون النقابيون داخل المقاولة

المادة 470

يحق للنقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقاولة أو المؤسسة أن تعين، من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاولة أو المؤسسة، ممثلا أو ممثلين نقابيين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

من 100 إلى 250 أجيرا	ممثل نقابي واحد؛
من 251 إلى 500	2 ممثلان نقابيان اثنان؛
من 501 إلى 2000	3 ممثلين نقابيين؛
من 2001 إلى 3500	4 ممثلين نقابيين؛

من 3501 إلى 6000 5 ممثلين نقابيين؛

من 6001 فما فوق 6 ممثلين نقابيين.

المادة 471

يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقاولة، تطبيقا لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية:

- تقديم الملف المطلبي للمشغل أو من ينوب عنه؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها؛

المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية.

المادة 472

يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون.

إذا كان مندوب الأجراء يزاول في نفس الوقت مهمة الممثل النقابي، فإنه يستفيد من التسهيلات والحماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

المادة 473

في حالة تواجد ممثلين نقابيين ومندوبين منتخبين داخل نفس المؤسسة، يتعين على المشغل، كلما اقتضى الحال ذلك، اتخاذ الإجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجد المندوبين المنتخبين كوسيلة لإضعاف دور الممثلين النقابيين من جهة، وحتى يتم تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثلتين للأجراء من جهة أخرى.

المادة 474

يعاقب على مخالفة مقتضيات هذا القسم بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهما.

الكتاب الرابع: الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء

الباب الأول: الوساطة في الاستخدام

الفرع الأول: أحكام عامة

المادة 475

يقصد بالوساطة، في أحكام هذا الباب، جميع العمليات الهادفة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني.

المادة 476

تتم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

تكون الخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل وللمشغلين مجانية.

المادة 477

يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها:

أ) التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛

ب) تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل؛

ج) تشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

المادة 478

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل.

يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.

لا يعتبر إجراءا تمييزيا، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصا لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرمانا في سياق بحثهم عن الشغل.

المادة 479

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبراتهم المهنية.

المادة 480

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا، أية أتعاب أو مصاريف.

المادة 481

لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعدى مدتها ثلاثة أشهر.

يمكن أن يقتصر الترخيص بالممارسة على أنشطة محددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 482

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تودع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر.

المادة 483

يجب أن يتضمن طلب الإذن بالممارسة:

- شهادة مسلمة من صندوق الإيداع والتدبير تثبت إيداع الكفالة المنصوص عليها في المادة 482 أعلاه؛

- معلومات خاصة بالوكالة، ولاسيما عنوانها، وجنسية مديرها، وطبيعة النشاط المزمع مزاولته، ونماذج العقود التي ستستعملها، ورقم تقييدها في السجل التجاري، وقانونها الأساسي ومبلغ رأسمالها ورقم حسابها البنكي.

يمكن مطالبة الوكالات المعنية، في كل حين، بمعلومات تكميلية وخاصة رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

يبلغ كل تغيير يطرأ لاحقا على البيانات المشار إليها في الفقرة الأولى إلى السلطة الحكومية التي رخصت للوكالة بممارسة نشاطها.

المادة 484

يجب على الوكالات المرخص لها بمزاولة نشاطها، أن تبعث، في متم كل ستة أشهر، إلى المصالح المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي تباشر فيه أنشطتها، كشفا مفصلا عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعناوين المشغلين الذين طلبوا منها التدخل لفائدتهم، وكذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعناوينهم وشهاداتهم، ومهنهم، والأسماء الكاملة لطالبي الشغل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.

المادة 485

يمنع على مسؤولي وكالات التشغيل الخصوصية أن يتسلموا أو يتلقوا عند قيامهم بعمليات التشغيل، ودائع أو كفالات أيا كان نوعها.

المادة 486

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلا يحدد نموذجه من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[81]، وذلك قصد إجراء المراقبة الضرورية للتحقق من مدى احترام مقتضيات هذا الباب.

المادة 487

يمكن سحب الإذن بالممارسة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، بقرار معلل ودون تعويض.

المادة 488

يمكن للمحكمة المختصة، في حالة إعسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجرائها، أن تأمر باستعمال الكفالة، المودعة لدى صندوق الإيداع والتدبير طبقا لأحكام المادة 482 لأداء ما ترتب في ذمتها من مستحقات سواء لفائدة الأجراء أو للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 489

تعرض، لزوما، على التأشير المسبق من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع عقود الشغل للعمل بالخارج، المبرمة من طرف وكالات التشغيل الخصوصية.

---

81 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 348.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج السجل الذي تمسكه وكالات التشغيل الخصوصية، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 993.

تحدد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج، وفقا لشروط دفتر تحملات تلتزم الوكالات المعنية باحترامه، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالممارسة.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا الدفتر[82].

المادة 490

تتحمل وكالة التشغيل الخصوصية التي تتوسط في إبرام عقد شغل بالخارج نفقات إرجاع الأجير لوطنه وكذا كل المصاريف التي تحملها في حالة عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته.

المادة 491

يجب على المسؤول عن جريدة، أو مجلة، أو نشرة، كيفما كان نوعها، والذي يدرج ضمن إعلاناتها عرضا أو طلبا يتعلق بالشغل، أن يقدم لأعوان تفتيش الشغل وللموظفين المكلفين بالمصلحة المحدثة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بناء على طلبهم، جميع البيانات اللازمة حول أسماء وعناوين أصحاب عروض وطلبات التشغيل التي تضمنها الإعلان.

الفرع الثاني: الوكالات الفنية

المادة 492

يمكن لوكالات الفنانين بعد حصولها على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أن تقوم لقاء مقابل، بتشغيل فنانين في المسارح، أو الأجواق الموسيقية، أو معارض منوعات، أو السينما، أو ميادين السيرك، وما إلى ذلك من مقاولات الترفيه.

يجب على هذه الوكالات أن تعرض، مسبقا، على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع العقود التي توسطت في إبرامها، قصد التأشير عليها، إذا كان الغرض منها تشغيل فنانين من جنسية أجنبية من طرف مقاولات للعروض التي تزاول نشاطها بالمغرب، أو تشغيل فنانين من جنسية مغربية من طرف مقاولات مماثلة تزاول نشاطها بالخارج.

المادة 493

يتحمل المشغلون وحدهم ما تطلبه وكالات الفنانين من إتاوات، وليس على الأشخاص الذين وقع تشغيلهم أداء أي مقابل.

---

82 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 349.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج دفتر التحملات الذي تلتزم وكالات التشغيل الخصوصية باحترامه والمتضمن للشروط الخاصة بتحديد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 995.

لا يمكن أن يفوق مبلغ الأتاوة:

- 2% من أجر الفنان عن فترة التزام لا تتجاوز 15 يوما؛

- 5% من أجر الفنان عن فترة التزام تتراوح ما بين 15 يوما وشهرا واحدا؛

- 10% من أجر الفنان عن فترة التزام تفوق الشهر.

غير أنه يمكن للوكالات أن تطالب بنسب أعلى من ذلك، إذا تعلق الأمر بالتزامات شغل تقل مدتها عن شهر، وكان الفنان يتقاضى أجرا يوميا يفوق ضعفي الحد الأدنى القانوني للأجر الشهري من غير أن تتعدى النسبة 10%.

المادة 494

يعاقب عن مخالفة أحكام المادة 478 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

يعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى من هذا الباب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامات المذكورة أعلاه.

الباب الثاني: الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت

المادة 495

يقصد بمقاولات التشغيل المؤقت كل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية يقتصر عمله على ممارسة النشاط المشار إليه في الفقرة ج من المادة 477 أعلاه.

تشغل مقاولة التشغيل المؤقت هؤلاء الأجراء، مع أداء أجورهم، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد الشغل.

المادة 496

يلجأ المستعمل إلى أجراء مقاولة التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاولة من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى "مهام"، في الحالات التالية فقط:

1 – إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛

2 – التزايد المؤقت في نشاط المقاولة؛

3 – إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛

4 – إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

تحدث لجنة مختصة ثلاثية التركيب تعنى بتتبع التطبيق السليم لمقتضيات هذا الباب.

يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي[83].

المادة 497

لا يمكن اللجوء إلى أجراء مقاولة التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة.

المادة 498

إذا قامت مقاولة بفصل بعض أو كل أجرائها لأسباب اقتصادية، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى أجراء مقاولة التشغيل المؤقت خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقاولة مع مراعاة مقتضيات المادة 508 أدناه.

ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملها إجراء الفصل.

المادة 499

إذا وضعت مقاولة التشغيل المؤقت أجيرا رهن إشارة مستعمل، فإنه يجب عليها أن تبرم مع المستعمل عقدا كتابيا في هذا الشأن، يتضمن البيانات التالية:

- السبب الموجب للجوء إلى أجير مؤقت؛
- مدة المهمة ومكان تنفيذها؛
- المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل.

المادة 500

لا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة:

- مدة توقيف عقد الأجير الذي حل محله الأجير المؤقت كما هو مبين في الفقرة 1 من المادة 496؛
- ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في الحالة المبينة في الفقرة 2 من نفس المادة؛
- ستة أشهر غير قابلة للتجديد في الحالتين المبينتين في الفقرتين 3 و4 من نفس المادة.

المادة 501

يحرر كتابة، العقد الذي يربط مقاولة التشغيل المؤقت بكل أجير من الأجراء الذين تم وضعهم رهن إشارة المستعمل.

83 - مرسوم رقم 2.04.464 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد تكوين وطريقة عمل اللجنة المختصة المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 7.

يجب أن يشتمل هذا العقد على ما يلي:

- البيانات الوارد ذكرها في المادة 499 أعلاه؛
- مؤهلات الأجير؛
- مبلغ الأجر وكيفيات أدائه؛
- فترة التجربة؛
- مواصفات المنصب الذي سيشغله الأجير؛
- رقم انخراط مقاولة التشغيل المؤقت، ورقم تسجيل الأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- شرط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقاولة التشغيل المؤقت إذا كانت المهمة تنجز خارج المغرب.

يجب أن ينص العقد على جواز تشغيل الأجير من قبل المقاولة المستعملة بعد انتهاء المهمة.

المادة 502

لا يمكن أن تتعدى فترة التجربة:

- يومين اثنين إذا كان العقد مبرما لمدة تقل عن شهر؛
- ثلاثة أيام إذا أبرم العقد لمدة تتراوح بين شهر وشهرين؛
- خمسة أيام إذا كانت مدة العقد تفوق شهرين.

المادة 503

لا يعفي سحب الترخيص المنصوص عليه في المادة 487 أعلاه مسؤولي مقاولات التشغيل المؤقت من التزاماتهم إزاء أجرائهم وإزاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 504

يجب على المقاولة المستعملة أن تتخذ كل التدابير الوقائية والحمائية الكفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الأجراء المؤقتين العاملين لديها.

تكون المقاولة المستعملة مسؤولة على تأمين هؤلاء الأجراء ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 505

يعاقب على مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهما.

المادة 506

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية التي تباشر نشاطها قبل تاريخ صدور هذا القانون أن تتخذ في أجل لا يتعدى ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية كل الإجراءات الكفيلة بتسوية وضعيتها وفق ما تقتضيه مقتضياته.

يمكن للمحكمة المختصة في حالة عدم التقيد بأحكام الفقرة السابقة وبناء على محضر مفتش الشغل أن تأمر بإغلاق وكالة التشغيل الخصوصية.

الباب الثالث: تشغيل الأجراء

المادة 507

يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب، مراعيا في ذلك فقط، ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وتزكيات مهنية.

المادة 508

يجب على المشغل، أن يعطي لقدماء الأجراء الدائمين، أو المؤقتين عند عدم وجود الدائمين، أسبقية في تشغيلهم في تخصص معين، سواء منهم الذين فصلوا من شغلهم منذ أقل من سنة، بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها ذلك التخصص، أو لتوقف مؤقت في نشاط المقاولة كلها، أو بعضها، أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم.

يجب على الأجراء، في جميع الأحوال، أن يلتحقوا بمناصب شغلهم، في التاريخ الذي حدده لهم المشغل.

المادة 509

يجب على المشغل، أن يشغل أجراء من معطوبي الحرب، أو الشغل، أو ممن خولوا صفة مقاومين، وكذا من قدماء المحاربين، إذا طلب العون المكلف بتفتيش الشغل تشغيليهم.

غير أن المشغل لا يكون ملزما بتشغيل نسبة من الأجراء المنتمين إلى تلك الفئات تفوق عشر عدد الأجراء الدائمين.

المادة 510

يحق للأجير الذي ترك شغله لأداء الخدمة العسكرية[84]، أن يعود إلى منصب شغله، أو إلى منصب آخر من نفس المهنة داخل المقاولة، عند تعذر إلحاقه بمنصبه السابق، شرط أن

84 - تجدر الإشارة إلى أنه قد تم حذف الخدمة العسكرية بموجب القانون رقم 48.06 ، سالف الذكر.

يتقدم بطلب إلى المشغل في الموضوع، خلال الشهر الموالي لتاريخ انتهاء الخدمة العسكرية، في أقصى الآجال.

المادة 511

يجب على المشغل، الذي يشغل أجراء طبقا لأحكام المواد من 507 إلى 510 أعلاه، أن يطلع على ذلك، في أجل ثمانية أيام، المصلحة المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي يباشر فيه نشاطه.

الباب الرابع: تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج

المادة 512

يجب على الأجراء المغاربة المتوجهين إلى دولة أجنبية ليشغلوا فيها مناصب شغل بأجر، أن يتوفروا على عقود شغل مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل.

يجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الاتفاقيات.

تعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على اختيار المهاجرين بناء على أهليتهم المهنية، والصحية.

كما تقوم بكل الإجراءات الإدارية الضرورية لتوجههم إلى بلد الاستقبال، بتنسيق مع الإدارات والمشغلين المعنيين.

المادة 513

يجب، علاوة على عقد الشغل المشار إليه في المادة السابقة، أن يتوفر الأجير المغربي لمغادرة التراب الوطني على:

- شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسليمها شهرا واحدا؛
- جميع الوثائق التي تستوجبها الأنظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال.

المادة 514

يجب على المشغل الذي يغادر التراب الوطني صحبة خادم منزلي، لمدة أقصاها ستة أشهر، أن يتعهد بتحمل نفقات إرجاعه إلى وطنه. كما يتحمل عند الاقتضاء، مصاريف استشفائه في حالة مرضه، أو تعرضه لحادث.

تحتفظ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بهذا التعهد المحرر وفق النموذج المحدد بنص تنظيمي[85].

المادة 515

يعاقب عن مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

الباب الخامس: تشغيل الأجراء الأجانب

المادة 516

يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل.

يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في كل وقت.

المادة 517

يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب، مطابقا للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[86].

المادة 518

يجب أن يتضمن العقد في حالة رفض منح الرخصة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 516 أعلاه، التزام المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه.

المادة 519

لا يمكن لمن رست عليه صفقات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات العمومية، أن يسترد مبلغ الكفالة المالية الذي سبق له إيداعه، ولا إعفاء ذمة الكفيل الشخصي الذي قدمه، إلا بعد الإدلاء بشهادة إدارية تسلم من

---

85 - مرسوم رقم 2.04.466 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد نموذج تعهد المشغل بتحمل نفقات إرجاع الخادم المنزلي إلى وطنه ومصاريف استشفائه، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 8.

86 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 350.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج عقد الشغل الخاص بالأجانب، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 998.

قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، تثبت أداء مصاريف عودة الأجراء الأجانب الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب وما عليه من مستحقات لأجرائه.

الباب السادس: مقتضيات عامة

المادة 520

تراعى، عند الاقتضاء، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقا للقانون، والمتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب.

المادة 521

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم الحصول على الرخصة المنصوص عليها في المادة 516، أو تشغيل أجير أجنبي لا يتوفر على تلك الرخصة؛

- تشغيل أجير أجنبي لا يطابق عقده النموذج المنصوص عليه في المادة 517؛

- مخالفة أحكام المادتين 518 و519؛

الباب السابع: المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل

المادة 522

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس يسمى "المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل".

تكون مهمة المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل استشارية، ويعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل، وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني، وخاصة فيما يلي:

- التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل؛

- الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتدبير سوق التشغيل؛

كما يعهد إليه بما يلي:

- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج؛

- تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتدبير سوق التشغيل، خاصة تلك التي تلقى الدعم والمساعدة من طرف الدولة؛

- دراسة وضعية وإمكانات التشغيل بالقطاع العمومي وشبه العمومي والقطاع الخاص، بناء على المعلومات التي يتوصل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية؛

- إعداد تقرير سنوي حول وضعية وآفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعا بآراء المجلس ومقترحاته؛

- التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحلية، ذات العلاقة بقضايا النمو الديمغرافي والتعليم والتكوين والتشغيل، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام؛

- إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل ترتكز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف المتدخلين المحليين.

المادة 523

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويتكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي[87].

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 524

تحدث "مجالس جهوية لإنعاش التشغيل" بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليم مركز الجهة أو من ينوب عنه، و"مجالس إقليمية لإنعاش التشغيل" بمقار عمالات وأقاليم المملكة، تعمل تحت رئاسة عمال هذه العمالات أو الأقاليم.

تكون مهمة هذه المجالس استشارية ويعهد إليها بما يلي:

- إبداء الرأي بشأن قضايا التشغيل والإدماج المهني؛

- تقديم الاقتراحات الكفيلة بإنعاش التشغيل ودعم المقاولات الصغرى والمتوسطة، وتعزيز ملاءمة التكوين لحاجيات سوق التشغيل المحلية؛

87 - مرسوم رقم 2.04.424 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد عدد أعضاء المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير المجلس، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، ص 4.

- المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة؛

- تنشيط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محليا في سوق التشغيل؛

- التنسيق والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية محليا للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال.

كما يعهد للمجالس الجهوية لإنعاش التشغيل بإعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، حول قضايا وآفاق التشغيل مشفوعا بالمقترحات والمشاريع الكفيلة بإنعاش التشغيل.

المادة 525

تتكون المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

يحدد أعضاء المجلس وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير أعمال المجلس بقرار مشترك للوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالداخلية[88].

الباب الثامن: سن التقاعد

المادة 526

يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين. غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل، بعد تجاوز هذه السن، بناء على قرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بطلب من المشغل وبموافقة الأجير.

يحدد سن التقاعد في خمس وخمسين سنة، فيما يخص أجراء المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض طيلة خمس سنوات على الأقل.

تؤخر الإحالة إلى التقاعد، إلى تاريخ اكتمال مدة التأمين، بالنسبة إلى الأجراء الذين لم يكونوا عند بلوغهم سن الستين أو الخمس والخمسين قد قضوا فترة التأمين المحددة بموجب

---

88 - قرار مشترك لوزير التشغيل والتكوين المهني ووزير الداخلية رقم 838.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد عدد أعضاء المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير أعمال هذه المجالس، الجريدة الرسمية عدد 5314 بتاريخ 26 ربيع الأول 1426 (5 ماي 2005)، ص 1361.

الفصل 53 من الظهير الشريف رقم 1-72-184 الصادر في 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

المادة 527

لا يمكن الاحتجاج تجاه المشغلين، أو تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيما يخص تحديد سن الأجراء، إلا بعقود الولادة، أو بسائر الوثائق التي تقوم مقامها، والتي سبق للمعنيين بالأمر أن أدلوا بها لدى تشغيليهم، واحتفظ بها في ملفاتهم.

المادة 528

يجب على المشغل أن يشغل أجيرا محل كل أجير أحيل إلى التقاعد، عملا بالمادة 526 أعلاه.

المادة 529

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام هذا الباب.

الكتاب الخامس: أجهزة المراقبة

الباب الأول: الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل[89]

المادة 530

يعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة[90]، وإلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية[91]، وإلى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة، وأسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم، وتبعا لنوع المقاولات أو المؤسسات.

يضطلع مفتشو ومراقبو الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشو ومراقبو القوانين الاجتماعية في الفلاحة في نطاق مهامهم، بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة وللجماعات المحلية، ما لم تسند هذه المهمة بنص خاص إلى أعوان آخرين.

المادة 531

يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط[92].

---

89 - مرسوم عدد 2.08.69 صادر في 5 رجب 1429 (9 يوليو 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 5649 بتاريخ 17 رجب 1429 (21 يوليو 2008)، ص 2268.

90 - مرسوم ملكي رقم 1175.66 بتاريخ 22 شوال 1386 (2 بيراير 1967) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة الشغل والشؤون الاجتماعية كما تم تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 2832 بتاريخ 28 شوال 1386 (8 بيراير 1967)، ص 254.

91 - انظر الفصل 40 من الظهير الشريف رقم 1.60.007 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية، سالف الذكر.

92 - ظهير شريف بشأن قاعدة تحليف أعوان المحاكم، الجريدة الرسمية عدد 55 بتاريخ 25 جمادى الثاني 1332 (22 مايو 1914)، ص 205. انظر صيغة اليمين في الترجمة الرسمية للظهير المذكور:

Dahir du 5 joumada II 1332 (1er mai 1914) relatif au serment des agents verbalisateurs, Bulletin Officiel n° 82 du 22 mai 1914, p. 358.

Article 2

A moins de disposition contraire d'un dahir ou arrêté, la formule du serment sera uniforme et conçue en ces termes :

يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني[93]، الواردة في الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[94]، كما وقع تغييره وتتميمه.

يعاقب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها، طبقا لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصادق عليه بموجب الظهير الشريف رقم 1-59-413 الصادر بتاريخ 28 من جمادى الآخرة 1382 (26 نوفمبر 1962) كما وقع تغييره وتتميمه، مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور.

المادة 532

تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1 – السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

2 – إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛

3 – إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛

4 – إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

المادة 533

يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن:

"Je jure et promets de remplir avec exactitude et probité les fonctions qui me sont confiées, de respecter les secrets inhérents à l'exercice de mes fonctions et de dénoncer aux tribunaux les contraventions et délits qui viendraient à ma connaissance."

Si, par suite d'erreur ou d'omission, un agent a prêté ce serment, au lieu et place de celui fixé par les textes organiques de son service, il n'en sera pas moins valablement investi et astreint à toutes les obligations de sa charge

93 – انظر الفصل الثامن عشر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني، فإن كل موظف يكون ملزما بكتم سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها.

ويمنع كذلك منعا كليا اختلاس أوراق المصلحة ومستنداتها أو تبليغها للغير بصفة مخالفة للنظام. وفيما عدا الأحوال المنصوص عليها في القواعد الجاري بها العمل، فإن سلطة الوزير الذي ينتمي إليه الموظف يمكنها وحدها أن تحرر هذا الموظف من لزوم كتمان السر أو ترفع عنه المنع المقرر أعلاه.

94 - الجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ 21 رمضان 1377 (11 أبريل 1958)، ص 914.

1 – يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار؛

2 – يدخلوا فيما بين السادسة صباحا والعاشرة ليلا، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم. غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

3 – يباشروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. ويمكن لهم بصفة خاصة أن:

أ) يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

ب) يطلبوا الاطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها؛

ج) يأمروا بإلصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، وبوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة؛

د) يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 534

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة.

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يحرروا تقريرا عن كل زيارة يقومون بها.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير[95].

---

95 - قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 351.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج التقرير المتعلق بزيارات المراقبة التي يقوم بها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 1001.

المادة 535

تمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل والمنصوص عليها في المواد 530 و532 و533 أعلاه، وكذا أحكام المادة 539 أدناه، إلى الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل، كل في نطاق تخصصه.

يرخص للأطباء المكلفين بتفتيش الشغل، من أجل الوقاية من الأمراض المهنية، بأن يقوموا بفحص الأجراء، وأن يأخذوا معهم، وفق الشروط المنصوص عليها، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، ومن المواد العالقة بمكان الشغل وبسراديب المناجم، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 536

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يفتح سجلا يخصصه للعون المكلف بتفتيش الشغل، كي يضمن فيه التنبيهات والملاحظات التي يوجهها عند الاقتضاء إلى المشغل، تطبيقا للمادتين 539 و540 أدناه.

توجه هذه التنبيهات والملاحظات وفقا لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي[96].

يجب مسك سجل لنفس الغاية في كل مؤسسة، وفي كل ملحقة تابعة لها، وفي كل فرع، وفي كل ورش.

المادة 537

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يدلي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة.

المادة 538

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن:

1 – يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الاطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه؛

2 – يعد قائمة بالأوراش المؤقتة، ويجعلها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل؛

3 – يخبر كتابة، العون المكلف بتفتيش الشغل، بافتتاح كل ورش يشتغل فيه ما لا يقل عن عشرة أجراء لأكثر من ستة أيام؛

---

96 - مرسوم عدد 2.08.702 صادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بتحديد شكليات توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل، الجريدة الرسمية عدد 5746 بتاريخ 2 رجب 1430 (25 يونيو 2009)، ص 3682.

4 – يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل وأن يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل.

الباب الثاني: ضبط المخالفات

المادة 539

يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.

يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.

المادة 540

لا يمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يحرر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة، إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيه يوجهه إليه مسبقا، إذا كان ذلك الإخلال، لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

يجب أن يأخذ العون المكلف بتفتيش الشغل ظروف المؤسسة بعين الاعتبار عندما يحدد ذلك الأجل، الذي لا يمكن بأي حال أن يقل عن أربعة أيام، بحيث تبدأ مدته انطلاقا من أدنى مدة قررتها المقتضيات التنظيمية[97] الجاري بها العمل إزاء كل حالة من الحالات.

المادة 541

يمكن لرئيس المقاولة، أن يوجه تظلما إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل انصرام الأجل المحدد له في التنبيه، خلال الخمسة عشر يوما من تلقي هذا التنبيه في أقصى الآجال.

يترتب على تقديم التظلم إيقاف إعداد المحضر.

تبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى المعني بالأمر قرارها وفق الشكليات الإدارية، ويوجه إلى العون المكلف بالشغل إشعار بذلك.

---

97 - نفس المرسوم السابق.

المادة 542

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

إذا رفض، أو أهمل، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه.

المادة 543

يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل الأمر فورا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمور المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه في المادة 542 أعلاه.

يأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال. وله أن يمنح المشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء، مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق.

المادة 544

يجب على المشغل أن يؤدي للأجراء، الذين توقفوا عن الشغل بسبب الإغلاق المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 543 أعلاه، أجورهم عن مدة توقف الشغل، أو عن فترة إغلاق المؤسسة كليا أو جزئيا.

المادة 545

إذا استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 540 إلى 544 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضرا جديدا يوجهه إلى وكيل الملك.

يجب على وكيل الملك، أن يحيل المحضر، خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ التوصل به، إلى المحكمة الابتدائية، التي تطبق عندئذ المقتضيات الزجرية المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني من هذا القانون[98].

98 - انظر الفصول من 296 إلى 301 من هذا القانون.

الباب الثالث: مقتضيات زجرية

المادة 546

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، كل من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 547

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن المخالفتين التاليتين:

- عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 536؛
- عدم الامتثال لمقتضيات المادتين 537 و538.

الباب الرابع: أحكام زجرية مختلفة

المادة 548

يكون مسؤولا جنائيا عن الأفعال المخالفة لمقتضيات هذا القانون، والنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، كل مشغل، أو مدير أو رئيس طبقا للمادة السابعة أعلاه، يكون له داخل المؤسسة، وبتفويض من المشغل، الاختصاص والسلطة الكافية، لحمل الأجراء الموضوعين تحت إشرافه، على الطاعة الضرورية، التي يقتضيها احترام التعليمات القانونية والتنظيمية.

يعتبر المشغل مسؤولا مدنيا عن الأحكام الصادرة على المديرين والمسيرين، والتابعين له بأداء المصاريف، والتعويض عن الضرر.

الكتاب السادس: تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول: مقتضيات عامة

المادة 549

"نزاعات الشغل الجماعية"، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية، لهؤلاء الأجراء.

كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين.

المادة 550

تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.

الباب الثاني: التصالح

الفرع الأول: محاولة التصالح على مستوى مفتشية الشغل

المادة 551

يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552 و556 و565 أدناه.

المادة 552

إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاولة، فإن محاولة التصالح تجرى أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.

إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقاولة واحدة، فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 553

يتم الشروع فورا في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاولة.

المادة 554

تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم والعون المكلف بتفتيش الشغل المسطرة المنصوص عليها في المواد 558 و559 و560 أدناه.

المادة 555

يحرر، حسب الأحوال، المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل فورا، في ختام جلسات الصلح، محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم.

يوقع المحضر، حسب الأحوال، من طرف المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء.

المادة 556

إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر داخل أجل ثلاثة أيام، برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

الفرع الثاني: اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

المادة 557

تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى "اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة"، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 558

يستدعي رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أطراف النزاع، بواسطة برقية، في أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إلى اللجنة.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصيا أمام اللجنة، أو أن ينيبوا عنهم شخصا مؤهلا لإبرام اتفاق التصالح، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا له صلاحية إبرام اتفاق التصالح.

يمكن لأي طرف أن يكون مؤازرا بعضو من النقابة، أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، أو بمندوب للأجراء.

المادة 559

يحق لكل طرف من الأطراف أن يتقدم إلى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بمذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات.

يجب على رئيس اللجنة أن يبلغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر.

المادة 560

تقوم اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي، بغية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، وذلك داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليها.

المادة 561

يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بأوسع الصلاحيات لتقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي. ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها، وأن يطلب من الأطراف تقديم كل المستندات، أو المعلومات، كيفما كان نوعها، التي يمكنه أن يستنير بها. ويمكنه أن يستعين بخبراء أو بأي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به.

المادة 562

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي تطلبها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 563

يجب في ختام جلسات الصلح، إثبات ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، في محضر يحرر فورا.

يوقع المحضر من طرف رئيس اللجنة والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، ويبلغ إليهم عند الاقتضاء.

إذا لم يحصل اتفاق على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإن النزاع يحال مباشرة إلى اللجنة المشار إليها في المادة 564 أدناه داخل أجل ثلاثة أيام.

الفرع الثالث: اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

المادة 564

تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى "اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة"، يترأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لحضور أشغالها كل شخص، يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة.

يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة رئيس مصلحة تفتيش الشغل.

المادة 565

يرفع النزاع إلى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة في الحالتين التاليتين:

- إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني؛
- إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 566

يتولى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو الأطراف المعنية، عرض النزاع على أنظار اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

تباشر هذه اللجنة مهامها، وفق المسطرة المقررة لعمل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المواد 558 و559 و560 و561 أعلاه.

الباب الثالث: التحكيم

الفرع الأول: مسطرة التحكيم

المادة 567

إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع.

يحيل رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، عند الاقتضاء، إلى الحكم خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لتحرير

المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل، مرفقا بالمحضر المحرر من قبلها.

المادة 568

يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم، ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل.

يتم إعداد لائحة الحكام اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية، وما له من كفاءات واختصاصات في المجال الاقتصادي والاجتماعي.

تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاث سنوات.

يحدد تعويض للحكم حسب القواعد الجاري بها العمل.

المادة 569

إذا تعذر توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأي سبب كان، فإن الوزير المكلف بالشغل، يعين حكما من نفس القائمة المذكورة في المادة 568 أعلاه، في أجل ثمانية وأربعين ساعة.

المادة 570

يقوم الحكم باستدعاء الأطراف، بواسطة برقية، في أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ تلقيه المحضر.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصيا أمام الحكم، أو أن ينيبوا عنهم ممثلا قانونيا، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينيب عنه ممثلا قانونيا.

يتوفر الحكم، من أجل أداء مهامه، على نفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 561 أعلاه.

المادة 571

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي يطلبها الحكم.

المادة 572

يبت الحكم، اعتمادا على قواعد القانون، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو التعاقدية.

يبت الحكم، تبعا لقواعد الإنصاف، في باقي النزاعات الجماعية للشغل، التي لم ترد بشأنها أحكام تشريعية، أو تنظيمية، أو تعاقدية.

المادة 573

لا يبت الحكم، إلا في الموضوعات والاقتراحات المدرجة في محضر عدم التصالح، الصادر عن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو عن اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وفي الوقائع الأخرى التي حدثت بعد تحرير محضر عدم التصالح، والناتجة عن الخلاف.

المادة 574

يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه.

يجب أن يكون قرار الحكم معللا، وأن يبلغ للأطراف داخل الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

الفرع الثاني: الطعن في القرارات التحكيمية

المادة 575

لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض[99]، طبقا للمسطرة المنصوص عليها أدناه.

المادة 576

تتولى الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض مهام غرفة تحكيمية، وتبت بهذه الصفة في الطعون، بسبب الشطط في استعمال السلطة، أو بسبب خرق القانون، التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية.

المادة 577

يجب أن تقدم الطعون في القرارات التحكيمية في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغها.

يقدم الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، توجه إلى رئيس الغرفة التحكيمية.

---

99 - حلت عبارة محكمة النقض محل العبارة السابقة المجلس الأعلى وذلك بمقتضى التنزيل الدستوري بمادة فريدة من القانون 11.58 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.170 بتاريخ 27 من ذي القعدة 1432 (25أكتوبر 2011)، الجريدة الرسمية عدد 5989 مكرر بتاريخ 28 ذو القعدة 1432 (26 أكتوبر 2011)، ص 5228.

يجب، تحت طائلة عدم القبول، أن تتضمن الرسالة أسباب الطعن، وأن تكون مرفقة بنسخة من القرار المطعون فيه.

المادة 578

يجب أن تصدر الغرفة التحكيمية قرارها في أجل أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ رفع الطعن إليها.

يجب تبليغ القرار التحكيمي الصادر عن الغرفة إلى الأطراف خلال الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره.

المادة 579

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار التحكيمي كله أو بعضه، وجب عليها أن تحيل النازلة إلى حكم جديد، يعين وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 568 و569 أعلاه.

المادة 580

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار الجديد، الصادر عن الحكم، والمطعون فيه أمامها مرة أخرى، وجب عليها تعيين مقرر من بين أعضائها، لإجراء بحث تكميلي.

تصدر الغرفة التحكيمية، في ظرف الثلاثين يوما الموالية لصدور قرار النقض الثاني، قرارا تحكيميا غير قابل للطعن.

الباب الرابع: تنفيذ اتفاقات التصالح والقرارات التحكيمية

المادة 581

يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية[100].

يحفظ أصل اتفاق التصالح والقرار التحكيمي لدى كتابة لجنة البحث والمصالحة، أو لدى كتابة الحكم، حسب الأحوال.

100 - انظر الفصول من 31-327 إلى 33-327 من قانون المسطرة المدنية.

الباب الخامس: أحكام مختلفة

المادة 582

لا تحول أحكام هذا الكتاب، دون تطبيق إجراءات التصالح، أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية، أو نظام أساسي خاص.

المادة 583

إذا استدعي أحد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو أمام الحكم، أو أمام الغرفة التحكيمية، في حالة إجراء بحث تكميلي ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينيب عنه ممثلا قانونيا، فإن رئيس اللجنة المعنية، أو الحكم، يحرر تقريرا في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 584

إذا امتنع أحد الأطراف عن تقديم الوثائق المشار إليها في المادة 561 أعلاه، فإن رئيس لجنة البحث والمصالحة المعنية، أو الحكم، يعد تقريرا في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 585

يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و584 أعلاه.

الكتاب السابع: مقتضيات ختامية

المادة 586

تنسخ ابتداء من تاريخ سريان هذا القانون جميع المقتضيات المخالفة له، أو التي تتعلق بنفس الموضوع، وخاصة منها:

* مكاتب التشغيل:

- الظهير الشريف الصادر في 24 من محرم 1340 (27 سبتمبر 1921) والمتعلق بمكاتب تشغيل العمال؛

- المرسوم الملكي رقم 66-319 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بشأن إحداث لجن لليد العاملة ومجلس أعلى لليد العاملة.

* الكفالات:

- الظهير الشريف الصادر في 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالكفالات.

* العطلة السنوية المؤدى عنها:

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 5 صفر 1365 (9 يناير 1946) والمتعلق بالعطلة السنوية المؤدى عنها، باستثناء الفصول من 41 إلى 46 ومن 47 إلى 49.

* الإجازات الإضافية المخولة بمناسبة الولادة:

- الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي القعدة 1365 (22 أكتوبر 1946) والرامي إلى تخويل رب الأسرة إجازة إضافية كلما رزق مولودا في كنف بيته، إذا كان أجيرا أو موظفا أو عونا من أعوان المصالح العمومية، وذلك فيما يتعلق بالأجراء المشمولين بهذه المدونة.

* عقد الشغل:

- الظهير الشريف الصادر في 26 من ربيع الأول 1359 (7 ماي 1940) والمتعلق باستخدام الأجراء وبنقض عقد شغلهم؛

- الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي الحجة 1364 (21 نوفمبر 1945) والمتعلق بإدماج وإعادة استخدام وتبنيئة المسرحين من الخدمة العسكرية والسجناء والمبعدين ومن على شاكلتهم؛

- الظهير الشريف الصادر في 25 من شوال 1370 (20 يوليو 1951) والمتعلق بآجال الإخطار في مجال إجارة الخدمة؛

- المرسوم الملكي رقم 316-66 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بمثابة قانون يحدث بموجبه تعويض عن فصل بعض فئات المستخدمين؛

- المرسوم الملكي رقم 314-66 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بمثابة قانون يتعلق بإدامة نشاط المقاولات الصناعية والتجارية وبفصل مستخدميها.

* اتفاقيات الشغل الجماعية:

- الظهير الشريف رقم 1-57-067 الصادر في 16 من رمضان 1376 (17 أبريل 1957) والمتعلق باتفاقية الشغل الجماعية.

- الظهير الشريف رقم 1-58-145 الصادر في 10 جمادى الآخرة 1380 (29 نوفمبر 1960) المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاتفاقيات الجماعية.

* الاستيطان:

- الظهير الشريف الصادر في 7 شعبان 1353 (15 نوفمبر 1934) والذي ينظم بموجبه الاستيطان بالمغرب؛

وتظل أحكام هذا الظهير الشريف سارية على الأشخاص الذين ليسوا في عداد الأجراء المبينين في المادة الثالثة من هذه المدونة[101].

* الهجرة:

- الظهير الشريف الصادر في 16 من محرم 1369 (8 نوفمبر 1949) والذي تنظم بموجبه هجرة الأجراء المغاربة.

* ضوابط الشغل – مدة الشغل – الراحة:

- الظهير الشريف الصادر في 13 من شعبان 1366 (2 يوليو1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل؛

- الظهير الشريف رقم 1-72-219 الصادر في 20 من ربيع الأول 1393 (24 أبريل 1973) بمثابة قانون تحدد بموجبه شروط تشغيل العمال الفلاحيين وأداء أجورهم؛

- الظهير الشريف الصادر في 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو1936) والذي تضبط بمقتضاه مدة الشغل؛

---

101 - قارن مع المادة 58 من القانون رقم 02.03 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب بالمملكة المغربية وبالهجرة غير المشروعة الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.196 بتاريخ 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003) التي تنسخ جميع مقتضيات الظهير الشريف الصادر بتاريخ 7 شعبان 1353 (15 نوفمبر 1934) في ضبط شؤون المهاجرة إلى المنطقة الفرنسية بالمغرب الجريدة الرسمية عدد 5160 بتاريخ 18 رمضان 1424 (13 نوفمبر 2003)، ص 3817.

- الظهير الشريف الصادر في 2 رمضان 1366 (21 يوليو 1947) والمتعلق بالراحة الأسبوعية وبالراحة في أيام العطل.

* تمثيل المستخدمين:

- الظهير الشريف رقم 1-61-116 الصادر في 29 من جمادى الأولى 1382 (29 أكتوبر 1962) والمتعلق بالنيابة عن المستخدمين داخل المقاولات.

* الأجور:

- الظهير الشريف الصادر في 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالحد الأدنى لأجور الأجراء والمستخدمين؛

- الظهير الشريف الصادر في 14 من ربيع الأول 1360 (12 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور؛

- الظهير الشريف الصادر في 11 من جمادى الأولى 1360 (7 يونيو 1941) والذي ينظم بموجبه حجز الدين وحوالة المبالغ المستحقة أجرا عن شغل أنجز لحساب مشغل؛

- الظهير الشريف الصادر في 24 من رمضان 1360 (16 أكتوبر 1941) والذي يتمم بموجبه الظهير الشريف الصادر في 14 من ربيع الأول 1360 (22 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور؛

- الظهير الشريف رقم 1-59-352 الصادر في 28 من ربيع الآخر 1379 (31 أكتوبر 1959) المتعلق بالرفع العام للأجور تبعا لغلاء المعيشة؛

- الظهير الشريف الصادر في 8 ذي القعدة 1358 (20 ديسمبر 1939) والمتعلق بتحديد أجر الأجيرات والأجراء الذين ينجزون أشغالا منزلية؛

- الظهير الشريف الصادر في 15 من ربيع الآخر 1361 (فاتح ماي 1942) والمتعلق بتوزيع الحلوان ومراقبته وبإلغاء الأتاوى التي يقبضها المشغلون؛

- الظهير الشريف الصادر في 8 جمادى الأولى 1372 (24 يناير 1953) والمتعلق بحساب الأجور وأدائها وبالمقتصديات والمساومة باليد العاملة، وعقد المقاولة من الباطن؛

* المصالح الطبية للشغل:

- الظهير الشريف رقم 1-56-093 الصادر في 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

- المرسوم رقم 2-56-248 الصادر في 18 من رجب 1377 (8 فبراير 1958) بتطبيق الظهير الشريف رقم 1-56-093 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشان تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

* أنظمة خاصة:

- الظهير الشريف الصادر في 19 من ذي الحجة 1367 (23 أكتوبر 1948) والمتعلق بالنظام النموذجي الذي تحدد بموجبه العلاقات بين الأجراء الذين يتعاطون مهنة تجارية أو صناعية أو حرة وبين مشغلهم؛

- الظهير الشريف الصادر في 16 من جمادى الأولى 1362 (21 ماي 1943) والمنظم لمهنة الوكيل المتجول والممثل والوسيط في التجارة والصناعة؛

تظل أحكام هذا الظهير سارية المفعول فيما يخص حوادث الشغل والأمراض المهنية[102].

- الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي الحجة 1356 (26 فبراير1938) والمتعلق بمستخدمي الشركات المرخص لها في إنتاج الكهرباء أو توزيعها.

* النقابات المهنية:

- الظهير الشريف رقم 1-57-119 الصادر في 18 من ذي الحجة 1376 (16 يوليو 1957) في شأن النقابات المهنية[103].

تظل أحكام هذا الظهير سارية فيما يتعلق بنقابات الموظفين، وكذا كافة الهيئات المهنية التي لا يطبق عليها هذا القانون.

* نزاعات الشغل الجماعية:

- الظهير الشريف الصادر في 15 من صفر 1365 (19 يناير1946) والمتعلق بالمصالحة والتحكيم بخصوص نزاعات الشغل الجماعية.

* سن التقاعد:

- الظهير الشريف رقم 1-81-314 الصادر في 11 من رجب 1402 (6 ماي 1982) يتضمن الأمر بتنفيذ القانون رقم 80-7 القاضي بتحديد سن إحالة الأجراء على التقاعد وإلزام المؤاجر باستخدام من يخلف المنقطعين عن الشغل بسبب ذلك.

المادة 587

تظل النصوص الصادرة بتطبيق الظهائر الشريفة والمراسيم الملكية بمثابة قوانين، والظهائر الشريفة الصادرة بمثابة قوانين المشار إليها في المادة السابقة، سارية المفعول بصفة مؤقتة، ما لم تتعارض مع أحكام هذا القانون.

102 - انظر الفصول من 5 إلى 10 من الظهير المذكور، الجريدة الرسمية عدد 1605 بتاريخ 26 رجب 1362 (30 يوليوز 1943)، ص 836.

103 - الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 3 صفر 1377 (30 غشت 1957)، ص 1937.

المادة 588

تظل المراجع التي تشير إلى أحكام النصوص الملغاة بموجب هذا القانون، والتي تتضمنها النصوص التشريعية أو التنظيمية، سارية على مدلولاتها من الأحكام الواردة في هذا القانون.

المادة 589

يسري مفعول هذا القانون بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

718101711

فهرس